

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dalle cooperative, consorzi e società consortili del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	5
Titolo I CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
Art. 1 (Campo di applicazione)	6
Titolo II DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'	7
Art. 2 (Decorrenza)	7
Art. 3 (Durata).....	7
Art. 4 (Validità).....	7
Titolo III RELAZIONI SINDACALI.....	8
Art. 5 (Livelli di contrattazione)	8
Art. 6 (Contrattazione di I livello e II livello)	8
Art. 7 (Diritti sindacali).....	9
Art. 8 (Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti).....	10
Art. 9 (Efficacia del contratto)	10
Art. 10 (Commissione paritetica).....	10
Art. 11 (Composizione delle controversie)	11
Art. 12 (Rapporti sindacali fra le parti)	11
Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	11
Art. 13 (Classificazione del personale).....	11
Art. 14 (Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly)	12
Art. 15 (Il lavoratore autonomo e il socio cooperatore)	12
Art. 16 (Inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori)	13
Titolo V INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	15
Art. 17 (Assunzione, documentazione)	15
Art. 18 (Periodo di prova)	16
Titolo VI ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	17
Art. 19 (Orario di lavoro)	17
Art. 20 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro e banca ore).....	18
Art. 21 (Reperibilità)	18
Art. 22 (Richiamo in servizio).....	19
Art. 23 (Lavoro multiperiodale a tempo pieno).....	19
Art. 24 (Lavoro non soggetto a limitazioni di orario)	19
Art. 25	20
(Lavoro minorile)	20
Art. 26 (Lavoro domenicale festivo e notturno).....	20
Art. 27 (Lavoro straordinario).....	20
Art. 28 (Lavoro a turni)	21

Titolo VII TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
Art. 29 (Lavoro a tempo determinato)	21
Art. 30 (Lavoro intermittente)	22
Art. 31 (Lavoro somministrato)	22
Art. 32 (Lavoro a tempo parziale).....	23
Art. 33 (Trasformazione del rapporto)	24
Art. 34 (Apprendistato).....	25
Art. 35 (Telelavoro).....	26
Art. 36 (Lavoro agile)	28
Titolo VIII SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	29
Art. 37 (Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti)	29
Art. 38 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)	30
Art. 39 (Ferie).....	31
Art. 40 (Aspettativa)	31
Art. 41	32
(Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi).....	32
Art. 42 (Intervallo per la consumazione dei pasti)	32
Art. 43 (Formazione permanente e continua).....	32
Art. 44 (Volontariato)	32
Art. 45 (Preavviso)	32
Art. 46 (Cessione - Trasferimento - Fallimento dell'azienda)	34
Art. 47 (Cessazione di appalto).....	34
Art. 48 (Risarcimento danni)	34
Titolo IX TUTELE.....	34
Art. 49 (Trattamento di malattia ed infortunio).....	34
Art. 50 (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche).....	36
Art. 51 (Genitori di disabili e tossicodipendenti).....	36
Art. 52 (Lavoratori immigrati).....	37
Art. 53 (Lavoratori disabili)	37
Art. 54 (Occupazione femminile).....	37
Art. 55 (Congedo di maternità e paternità).....	37
Art. 56 (Congedo parentale).....	38
Art. 57 (Permessi per assistenza al bambino)	39
Art. 58 (Congedo parentale a ore).....	39
Art. 59 (Congedo per matrimonio).....	40
Art. 60 (Diritto allo studio).....	40

Art. 61 (Tutela del lavoratore nell'ambiente di lavoro).....	40
Titolo X TRATTAMENTO ECONOMICO.....	41
Art. 62 (Trattamento economico)	41
Art. 63 (Tredicesima mensilità)	41
Art. 64 (Scatti di anzianità)	42
Art. 65 (Indennità varie)	42
Art. 66 (Indennità professionali).....	42
Art. 67 (Reclami sulla busta paga)	42
Art. 68 (Trattamento di fine rapporto).....	43
Art. 69 (Indumenti di lavoro).....	43
Art. 70 (Trattamento economico del lavoratore autonomo e del socio cooperatore)	43
Titolo XI DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI.....	43
Art. 71 (Divieti)	43
Art. 72 (Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori).....	43
Art. 73 (Provvedimenti disciplinari).....	44
Art. 74 (Licenziamento per mancanze).....	45
Art. 75 (Ritiro della patente).....	45
Titolo XII BILATERALITA' E "WELFARE" CONTRATTUALE	45
Art. 76 (Gli strumenti ed i servizi della bilateralità).....	45
Art. 77 (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua - FORMAZIENDA) .	46
Art. 78 (Ente bilaterale nazionale del terziario E.BI.TE.N.)	46
Art. 79 (Previdenza complementare)	46
Art. 80 (Sanità integrativa)	47
Art. 81 (Patronati).....	47
Titolo XIII SALUTE E SICUREZZA	47
Art. 82 (Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro).....	47
Art. 83 (Privacy sui luoghi di lavoro).....	47
Titolo XIV NORME FINALI E GENERALI.....	47
Art. 84 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto).....	47
Art. 85 (Norma generale).....	48
Art. 86 (Clausola di salvaguardia)	48
Art. 87 (Allineamento contrattuale).....	48
Allegato A Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale ..	48
Allegato B Schema di accordo per l'incremento della produttività di livello aziendale	52
Allegato C Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo economico collettivo	55
Allegato D Modello di regolamento interno della cooperativa.....	58

Parte generale	59
Allegato E Libretto formativo del cittadino	65
Allegato F Trasmigrazione e armonizzazione contrattuale	67
Allegato G.1. Accordo interconfederale istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "FORMAZIENDA"	69
Allegato G.2. Accordo interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio	78
Allegato G.3. Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo	80
Allegato G.4. Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo	86
Allegato G.5. Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali	88
Allegato G.6. Accordo interconfederale in materia di apprendistato	90
Allegato G.7. Protocollo d'intesa per l'estensione dell'operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità.....	93
Allegato G.8 Accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.....	94
Allegato G.9. Persone svantaggiate	101

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle cooperative, consorzi e società consortili del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo

15 MARZO 2016

(Decorrenza: 15 marzo 2016 - Scadenza: 14 marzo 2019)

Parti stipulanti

Associazione nazionale SISTEMA COOPERATIVO (SISTEMACOOOP)
con l'assistenza della Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese (SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA)
e
Federazione italiana sindacati industria commercio artigianato (FESICA CONFISAL);
Federazione italiana sindacati autonomi lavoratori stranieri (CONFISAL FISALS);
con l'assistenza della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFISAL).

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Alla luce delle disposizioni normative introdotte dalla [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#) c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#) recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22](#) recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#) recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151](#) recante "Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150](#) recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- [decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148](#) recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

da intendersi tutti integralmente richiamati, le parti sociali hanno concordato di rinegoziare la disciplina dei molteplici istituti contrattuali interessati dalle suddette modifiche normative.

Le parti, pertanto, concordano di rinnovare il presente c.c.n.l. prima della sua naturale scadenza con la finalità garantista di tutelare i rapporti di lavoro intercorrenti fra le cooperative, i consorzi e le società consortili e i rispettivi dipendenti.

Le parti evidenziano, inoltre, che laddove, nel testo, si fa riferimento alla cooperativa il termine (ove applicabile) deve intendersi comprensivo anche dei consorzi e delle società consortili.

Regolamento interno alle cooperative

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

In detto regolamento, in allegato al c.c.n.l. del 15 luglio 2014 sotto la lettera "D" e, qui, espressamente richiamato, dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto

diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta [legge n. 142/2001](#) e s.m.i.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente c.c.n.l.

Le parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche ed atipiche ammissibili in base all'[articolo 1 della legge n. 142/2001](#) e s.m.i. sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo che:

- svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;
- hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative, consorzi e società consortili che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semiresidenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
- baby parking;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

2. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle cooperative, consorzi e società consortili che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazione di altri contratti collettivi.

3. Le parti danno atto che, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del c.c.n.l. nonché il rispetto della normativa in materia di lavoro.

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalla [legge 12 giugno 1990, n. 146](#) così come modificata dalla [legge n. 83/2000](#), le parti individuano, in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, i

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

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

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

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

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

Titolo II

DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'

Art. 2

(Decorrenza)

1. La validità del presente contratto decorre dal 15 marzo 2016.

Art. 3

(Durata)

1. La durata del presente contratto è fissata fino al 14 marzo 2019.
2. Il presente c.c.n.l. si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente c.c.n.l. è necessario che una delle parti presenti le proposte per un nuovo c.c.n.l. al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente c.c.n.l. e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla scadenza del presente c.c.n.l., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.
7. Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 4

(Validità)

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente c.c.n.l. ha istituito per rispondere alle esigenze delle cooperative in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
 2. Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
 3. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
 4. Restano salve le condizioni di miglior favore.
 5. Il presente c.c.n.l. nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.
- Le parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri c.c.n.l., salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti istituzionali (CNEL, Consiglio

nazionale dell'economia e del lavoro, ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali), le banche dati ed i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili ove si applica questo c.c.n.l. potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il testo ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Titolo III

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

(Livelli di contrattazione)

1. Le parti, anche in considerazione dell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di categoria;
- b) contrattazione di II livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti sociali.

Art. 6

(Contrattazione di I livello e II livello)

1. La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle cooperative, ai consorzi e alle società consortili il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, basandosi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente c.c.n.l.

2. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

3. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;
- c) determinazione dell'elemento economico "Premio produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella cooperativa tramite le risultanze di indicatori aziendali. Resta inteso che premi di produzione ai lavoratori potranno essere erogati solo in subordine alla distribuzione di ristorni ai soci lavoratori;
- d) determinazione dell'Elemento retributivo territoriale (E.R.T.). Detto elemento è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle cooperative sul territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro elemento che denoti la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti;
- e) possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- f) possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- g) possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- h) possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- i) possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale;
- j) possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);
- k) disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;
- l) possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista, per il contratto di lavoro intermittente, l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- m) possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l.;
- n) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;

o) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio.

4. La richiesta di stipula della contrattazione di II livello deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del presente c.c.n.l.

5. Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

6. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli accordi interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di ROL, la banca ore ed ex festività non fruita.

Art. 7

(Diritti sindacali)

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni nazionali stipulanti.

2. Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale.

3. Ove alle dipendenze di una stessa cooperativa vi siano più lavoratrici e lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e, nel complesso, non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

4. I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione alla cooperativa almeno 24 ore prima.

5. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle alla cooperativa cui la lavoratrice e il lavoratore appartengono.

6. Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

7. In osservanza dell'[art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) le cooperative, i consorzi e le società consortili garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea. Le assemblee avranno luogo su convocazione delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

8. Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, la cooperativa metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

9. R.S.A. I lavoratori potranno eleggere loro responsabili sindacali aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

10. I componenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore mensili.

11. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) a un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 100 dipendenti;

b) a due dirigenti per ciascuna Rappresentanza sindacale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;

c) a tre dirigenti ogni trecento dipendenti per le cooperative che occupino più di trecento lavoratori.

12. Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

13. Le parti, non potendo ignorare che, attualmente, la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del Paese ed alla salvaguardia dei livelli

occupazionali, concordano di assegnare al presente c.c.n.l. anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore delle lavoratrici, dei lavoratori e dei datori di lavoro.

14. Le cooperative, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che, in occasione dell'adesione al presente c.c.n.l. o del rinnovo dello stesso, il sindacato stipulante FESICA CONFISAL chiede alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del c.c.n.l.

15. La lavoratrice e il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del c.c.n.l., possono rifiutare tale richiesta.

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

17. Le norme di cui ai precedenti commi costituiscono parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

Art. 8

(Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti)

1. Il presente c.c.n.l., conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

2. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente c.c.n.l. ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti previdenziali ed assistenziali interessati.

3. Le cooperative sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente c.c.n.l.

Art. 9

(Efficacia del contratto)

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

2. Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra la cooperativa e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del contratto collettivo. Pertanto, i datori di lavoro applicanti il presente c.c.n.l. che non aderiscono all'E.BI.TE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente bilaterale.

Art. 10

(Commissione paritetica)

1. Le parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.BI.TE.N. per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto. A tal fine l'E.BI.TE.N.:

a) esamina - ad esclusione della materia relativa alle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalle singole parti del contratto;

b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle cooperative, dei consorzi e delle società consortili che applicano il presente c.c.n.l., non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" ([art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#)) e meglio delineati nel [D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13](#); a tale scopo, l'E.BI.TE.N. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi alla persona;

c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;

d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 11

(Composizione delle controversie)

1. Presso l'ente bilaterale E.BI.TE.N. è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli [articoli 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003](#) e s.m.i.

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.

3. La procedura di certificazione è estesa, inoltre, all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'[articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142](#), e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

4. La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è altresì sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli [artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile](#), per tutte le controversie relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle cooperative comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.

5. La composizione della Commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salvo quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla Commissione.

6. La Commissione di certificazione, ai sensi dell'[articolo 31, comma 12, legge 4 novembre 2010, n. 183](#) potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.

7. Le parti concordano sulla possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo delle possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.

8. La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla Commissione di cui al presente articolo.

9. Presso la Commissione possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'[art. 4, comma 17, legge n. 92/2012](#).

10. Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Art. 12

(Rapporti sindacali fra le parti)

1. Le parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegino la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.

2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale - sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori - le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente c.c.n.l. vengono integralmente recepiti.

Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 13

(Classificazione del personale)

1. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente titolo.

2. Nel caso di cui al comma 1, i nuovi profili individuati dovranno essere comunicati all'E.BI.TE.N che provvederà ad esaminarli nell'ambito della Commissione paritetica di cui al precedente articolo 10.

3. Le parti inoltre convengono di affidare all'E.BI.TE.N. il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nel settore dei servizi alla persona dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

Art. 14

(Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly)

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.

2. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

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

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

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

6. Nelle ipotesi di cui al precedente 3° comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Art. 15

(Il lavoratore autonomo e il socio cooperatore)

1. Il lavoratore autonomo

1.1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

1.2. Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le parti fanno espresso riferimento alle "Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo economico collettivo" di cui all'Allegato "C" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Il socio cooperatore

2.1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con la cooperativa si affianca un ulteriore rapporto, di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali lavoratori ovvero il socio cooperatore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie e dal regolamento interno della cooperativa come meglio descritto nell'Allegato "D" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato e, laddove consentito dalle norme del presente c.c.n.l., anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.

2.2. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione della cooperativa.

2.3. In caso di eccedenze di personale, la cooperativa privilegerà il rapporto di lavoro con i soci, cercando di salvaguardare i livelli occupazionali di questi.

2.4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono alle lavoratrici e ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da

quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del t.f.r.; concessione di permessi; eccedenze di personale, ecc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci lavoratori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

Art. 16

(Inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori)

1. Premesso che per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'[art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381](#) "Disciplina delle cooperative sociali", gli istituti di cui al presente contratto sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello territoriale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

2. Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

3. Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.

4. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono posizioni economiche secondo le tabelle economiche di cui all'articolo 62.

5. L'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori nei livelli previsti dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale della lavoratrice e del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

6. Alle persone svantaggiate si applica quanto previsto nell'Allegato G.9.

Premessa

Ogni livello è composto da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nei sei livelli e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere meramente esemplificativo e non esaustivo.

Laddove previsto, ai fini dell'attestazione delle competenze professionali per l'inquadramento della lavoratrice e del lavoratore, un elenco esemplificativo dei titoli abilitanti, dei processi formativi certificati e delle competenze, conoscenze e abilità che la lavoratrice ed il lavoratore devono possedere, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. www.ebiten.it.

Livello A - Lavoro generico e servizi ausiliari

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

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A.1. Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A.2. Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

Livello B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale

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

N. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B.1. Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

Livello C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la

conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, di attività direttamente svolte e di istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C.1. Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C.2. Operatrice/ore socio-sanitaria/o effettivamente operante in servizi e strutture socio-sanitarie.

C.3. Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Livello D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio-educativi

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D.1. Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D.2. Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiera/e, capo cuoca/o dietista, fisioterapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D.3. Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

Livello E - Prestazioni specialistiche, attività di coordinamento

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

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E.1. Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E.2. Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico.

Livello F - Attività di direzione

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

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F.1. Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagogista - medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F.2. Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Riepilogo

<i>Livello</i>	<i>Posizioni economiche</i>
A	A.1. - A.2.
B	B.1.
C	C.1. - C.2. - C.3.
D	D.1. - D.2. - D.3.

E	E.1. - E.2.
F	F.1. - F.2.

Le posizioni C.3. e D.1. hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D.3. ed E.1.

Quadri

A) Appartiene a questo livello il personale che, pur non facendo parte del livello dirigenziale, svolge in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali.

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

B) L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri sono effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui ai livelli e posizioni economiche E.2., F.1. ed F.2. del presente articolo. L'individuazione avviene all'interno del sistema organizzativo e professionale ed è riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto ed al criterio soggettivo della professionalità espressa. Non vi è, pertanto, coincidenza automatica tra l'appartenenza ai suddetti livelli e posizioni economiche e l'appartenenza all'area quadri. L'attribuzione della qualifica di quadro è comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera - previa accettazione degli interessati - ove sarà specificato il ruolo, la responsabilità, la funzione e la retribuzione.

C) L'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro quando sia trascorso un periodo di 6 mesi nella copertura del ruolo stesso.

D) La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello e della posizione economica di appartenenza, da un'indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.

L'indennità mensile minima è articolata come segue:

Posizione E.2.	€ 77,47
Posizione F.1.	€ 154,95
Posizione F.2.	€ 232,41

Tale indennità verrà corrisposta anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri, derivanti dalle funzioni attribuite.

L'indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del t.f.r.

La cooperativa potrà attribuire quote di superminimo individuale assorbibile alle lavoratrici ed ai lavoratori sulla base dell'esperienza, responsabilità, autonomia, coordinamento e innovatività.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice ed il lavoratore appartenenti all'area quadri per rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni.

Titolo V

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17

(Assunzione, documentazione)

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

2. L'assunzione deve risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia alla lavoratrice e al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#) ovvero:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello, la posizione economica e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

3. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) dati di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'[art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283](#), ed all'[art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327](#), concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'[art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638](#);
- k) eventuali altri documenti e certificati.

4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.

Art. 18

(Periodo di prova)

1. La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione della lavoratrice e del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita alla lavoratrice e al lavoratore stessi.

3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

<i>Livelli</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Durata (giorni)</i>
A	A.1.	30
	A.2.	30
B	B.1.	30
C	C.1.	30
	C.2.	45
	C.3.	60
D	D.1.	60
	D.2.	60
	D.3.	60
E	E.1.	60
	E.2.	180
F	F.1.	180
	F.2.	180

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'[articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#).

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

7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Titolo VI

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 19

(Orario di lavoro)

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle cooperative, consorzi e società consortili del settore è fissato in 38 (trentotto) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.

2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.

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

4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiore a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione/svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, ecc.

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

6. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potranno uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzati; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte della lavoratrice e del lavoratore per loro determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non sono considerati "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

7. Per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'articolo 23 del presente c.c.n.l. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.

8. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.

9. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

10. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

11. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

12. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.

13. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dalla cooperativa per l'inizio dell'attività lavorativa.

14. Qualora la lavoratrice e il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovessero essere adibiti al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, hanno diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avessero lavorato.

15. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

16. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze della cooperativa, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

17. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dalla cooperativa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

18. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

19. Il tempo passato a disposizione della cooperativa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Art. 20

(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro e banca ore)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003](#), non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro, ecc.

2. In ogni caso, la cooperativa potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantacinque ore settimanali lavorate, così come previsto dall'articolo 23 del presente c.c.n.l., per un periodo massimo di 24 settimane annue.

3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità specificate dal presente c.c.n.l.

4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte della cooperativa a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

5. La direzione aziendale dovrà tenere la registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle R.S.A. e all'Ente bilaterale territoriale di riferimento o, in mancanza, all'E.BI.TE.N. nazionale.

6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutte le lavoratrici e i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

7. Banca ore - Le parti, riconoscendo l'opportunità che le lavoratrici ed i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi a disposizione del singolo dipendente, convengono di istituire la Banca delle ore. L'attivazione della Banca ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra cooperativa e singolo dipendente, anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro, che potrà farsi assistere dalla R.S.A. o dalla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 23 del presente contratto. La fruizione avverrà con le seguenti modalità:

a) le lavoratrici ed i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

b) i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore e fruiti entro 2 settimane dalla data della prestazione offerta;

c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Art. 21

(Reperibilità)

1. Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. La reperibilità può essere:

a) esterna: la reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzata dalla pronta disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in ambito aziendale tra le parti.

L'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute alla reperibilità viene demandata alla contrattazione aziendale.

La reperibilità va di norma limitata ai periodi notturni, festivi e prefestivi con durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di reperibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda pari ad € 1,55. Tale importo potrà essere modificato con la contrattazione di secondo livello.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 27.

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

b) interna: nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16. Gli orari di reperibilità, compresi nelle ore di riposo notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate vanno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto all'art. 27.

Art. 22

(Richiamo in servizio)

1. Alla lavoratrice o al lavoratore in riposo, richiamati in servizio per far fronte a esigenze organizzative con un preavviso non superiore a 24 ore spetta, in caso di prestazione effettuata, un compenso orario lordo forfettario aggiuntivo pari a € 6,00.

2. Per i soci cooperatori, visto il punto 3 del comma 2, dell'[art. 1, legge n. 142/2001](#) potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro: in caso di iscrizione della cooperativa all'albo delle imprese artigiane ex [legge n. 57/2001](#) sarà conseguentemente applicato ai soci cooperatori il regime previdenziale conforme a quello stabilito a carico dei lavoratori artigiani).

Art. 23

(Lavoro multiperiodale a tempo pieno)

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

2. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

3. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

4. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

5. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

6. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore e la lavoratrice devono dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva loro successiva diversa indicazione, per iscritto, la loro volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.

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

8. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato alla lavoratrice e al lavoratore interessati sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

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

Art. 24

(Lavoro non soggetto a limitazioni di orario)

1. Le lavoratrici e i lavoratori, non soggetti a limitazioni di orario, hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale - e come tale condizionata - alle mansioni svolte.

Art. 25

(Lavoro minorile)

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

Art. 26

(Lavoro domenicale festivo e notturno)

1. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, sono retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

2. Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l., in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

3. In caso di lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è prevista un'indennità pari ad € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte. E' prevista, invece, un'indennità pari ad € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente comma. L'indennità non è, altresì, dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno di cui al successivo articolo 28. Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente nelle ore notturne, l'indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

4. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

5. Non si considera lavoro notturno ai sensi del [D.Lgs. n. 66/2003](#), ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l., quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

6. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

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

8. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

9. Valgono, inoltre, le limitazioni al lavoro notturno previste dall'[articolo 11, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003](#) così come modificato dal [D.Lgs. n. 80/2015](#).

10. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. e in mancanza delle OO.SS. territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 27

(Lavoro straordinario)

1. E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 19. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento).

2. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento).

3. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento).

4. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

5. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.

6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

7. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. 28

(Lavoro a turni)

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

Titolo VII

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29

(Lavoro a tempo determinato)

1. Fermo restando che, di norma, le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui ai successivi commi, concluso fra un datore di lavoro e una lavoratrice e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Fatto salvo quanto disposto dall'[articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015](#), il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui ai commi seguenti.

2. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 1, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.

3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto di quanto previsto dal presente contratto.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

6. In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo, comprese le ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.

7. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di cooperative, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.

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

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

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

10. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione e alle altre fattispecie previste dalla normativa vigente.

Art. 30

(Lavoro intermittente)

1. Ai sensi di quanto disposto dall'[articolo 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015](#) il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore e una lavoratrice si pongono a disposizione della cooperativa, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo, fatti salvi i divieti di cui al comma 7 del presente articolo;
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: - vacanze pasquali - mesi di luglio e agosto - 22 dicembre/6 gennaio.

3. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

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

4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

5. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

6. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.

7. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli [artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991](#) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle cooperative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e ss.mm.ii.

Art. 31

(Lavoro somministrato)

1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

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

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

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

4. E' consentito il ricorso a personale somministrato a tempo indeterminato nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

5. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le cooperative sono tenute a darne comunicazione scritta all'E.BI.TE.N. territoriale (o, in mancanza all'E.BI.TE.N. nazionale) e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.

6. L'E.BI.TE.N. territoriale, o se del caso l'E.BI.TE.N. nazionale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

7. L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 32

(Lavoro a tempo parziale)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente c.c.n.l.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

3. La cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale o alla Federazione provinciale delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'[art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

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

6. Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nel limite del 35% delle ore calcolato sull'orario individuale part-time.

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

8. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, richiedono il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale. Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

9. La lavoratrice ed il lavoratore possono rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

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

11. In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

12. Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;

- la data di stipulazione;

- le modalità della prestazione;

- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

13. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

14. Nel caso di cui al precedente comma 10 il datore di lavoro deve illustrare alla R.S.A. ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.

15. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

16. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 11 in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;

- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;

- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente c.c.n.l.;

- instaurazione di altra causa lavorativa.

17. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

18. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 33

(Trasformazione del rapporto)

1. Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

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

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

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

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

6. La lavoratrice e il lavoratore che abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali della cooperativa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 34

(Apprendistato)

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

2. Le parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal [D.Lgs. n. 81/2015](#) nonché dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL in data 28 maggio 2014 posto in allegato al c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato, sotto la lettera "G.6".

3. Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#), e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Possono essere, altresì, assunte con contratto di apprendistato le ulteriori categorie previste dalla normativa attualmente vigente. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dai livelli del presente c.c.n.l. e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

4. Durata del contratto

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

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'[articolo 2218 del codice civile](#), con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

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

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

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo di cui all'Allegato "E" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

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

6. Formazione

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

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

Per garantire un'ideale formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti fanno riferimento all'accordo interconfederale di cui all'Allegato G.6. del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

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

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

7. Piano formativo individuale

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

Il PFI, posto in calce all'[accordo interconfederale del 28 maggio 2014](#) in materia di apprendistato di cui all'Allegato "G6" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, della cooperativa e del tutor/referente aziendale o nelle ipotesi di cui al precedente articolo 6.

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

8. Obbligo di stabilizzazione

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

9. Tutor/referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nella cooperativa, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini della normativa vigente, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

10. Retribuzione

La lavoratrice o il lavoratore assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono inquadrati retributivamente:

- a due livelli inferiori rispetto alla destinazione finale, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello B, saranno inquadrati al livello A per tutto il periodo.

Art. 35

(Telelavoro)

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

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

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

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella cooperativa, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;

e) applicazione del presente c.c.n.l.

2.3. La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne facciano richiesta, potranno essere assistiti dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

2.4. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

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

3. Postazione di lavoro

3.1 Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex [art. 1803 cod. civ.](#) e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

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

3.3. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

3.4. Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

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

4. Collegamenti telefonici

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

4.2. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5. Arredi

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

6. Orario

6.1. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata.

6.2. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

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

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

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

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

6.

9. Diritti sindacali

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

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

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

10. Controlli a distanza

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

10.2. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'[art. 4 della legge n. 300/1970](#) e delle norme contrattuali.

10.3. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

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

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

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

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

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

12. Riservatezza

12.1. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 36

(Lavoro agile)

1. Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

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

a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente c.c.n.l.;

b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna alla lavoratrice e al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

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

6. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

8. L'accordo di cui al precedente comma 5 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

9. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della cooperativa.

10. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.

11. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.

12. E' demandata alla contrattazione di II livello la possibilità di introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le cooperative che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

Titolo VIII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37

(Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti)

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l., i giorni appresso specificati:

festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;

- 1° maggio - festa dei lavoratori;

- 2 giugno - festa della Repubblica;

festività infrasettimanali:

- il primo giorno dell'anno;

- l'Epifania;

- il giorno del lunedì di Pasqua;

- il 15 agosto - festa dell'Assunzione;

- il 1° novembre - Ognissanti;

- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

- il 25 dicembre - Natale;

- il 26 dicembre - Santo Stefano;

- la solennità del Santo Patrono.

4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

7. Alla lavoratrice e al lavoratore che prestano la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente c.c.n.l.

8. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

9. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.

10. In sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse, alla lavoratrice e al lavoratore spettano 4 (quattro) giorni di permesso retribuito da fruirsi entro l'anno solare.

11. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

12. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, le lavoratrici e i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

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

14. Le parti convengono che le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

Eventi

- matrimonio di un figlio - 2 giorni;

- nascita o adozione di un figlio - 2 giorni;

- decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli - 3 giorni;

- decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni;

- alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione;

- in caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso;

- in altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali;

- alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti.

Art. 38

(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

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

2. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.

3. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 62 del presente c.c.n.l.

5. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'[articolo 1, commi 1 e 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

6. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

7. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

8. In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo spettante;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;

- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

9. In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

10. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

11. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.

12. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 39

(Ferie)

1. La lavoratrice o il lavoratore che abbiano un'anzianità di 12 mesi presso la cooperativa, hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni calcolati su una prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

2. In caso di licenziamento, comunque avvenuto o di dimissioni, la lavoratrice e il lavoratore, qualora abbiano maturato il diritto alle ferie intere, avranno diritto al compenso per le ferie stesse.

3. Qualora non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

5. Alla lavoratrice e al lavoratore che all'epoca delle ferie non hanno maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la cooperativa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

6. In caso di ferie collettive, la lavoratrice e il lavoratore che non abbiano ancora maturato un sufficiente periodo di ferie, non potranno usufruire delle successive ore maturate fino ad avvenuta copertura di quanto già goduto in occasione delle ferie collettive.

7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

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

9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente entro il mese di aprile di ciascun anno.

10. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

11. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 40

(Aspettativa)

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno della cooperativa.

2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

3. La cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

4. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalati o infortunati sul lavoro, a seguito di loro richiesta, sarà prolungato il periodo di aspettativa per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

Art. 41

(Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi)

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

2. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi, le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

Art. 42

(Intervallo per la consumazione dei pasti)

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale aziendale o le Federazioni provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 43

(Formazione permanente e continua)

1. Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente c.c.n.l., preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche nell'ambito e in raccordo con il Fondo negoziale interprofessionale FORMAZIENDA per consentire:

- a) un efficace inserimento di tutti i soci e lavoratori dipendenti neoassunti;
- b) un proficuo aggiornamento dei soci e lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- c) un pronto inserimento dei soci e lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art. 44

(Volontariato)

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

Art. 45

(Preavviso)

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

a) Fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Posizione economica	Preavviso (giorni di calendario)	
A	A.1.	15	
	A.2.	15	
B	B.1.	15	
	C	C.1.	15
		C.2.	20
D	C.3.	30	
	D.1.	30	
	D.2.	30	
	D.3.	30	

E	E.1.	45
	E.2.	60
F	F.1.	60
	F.2.	60

b) Oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

<i>Livelli</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Preavviso (giorni di calendario)</i>
A	A.1.	20
	A.2.	20
B	B.1.	20
C	C.1.	20
	C.2.	30
	C.3.	45
D	D.1.	45
	D.2.	45
	D.3.	45
E	E.1.	60
	E.2.	90
F	F.1.	90
	F.2.	90

c) Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

<i>Livelli</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Preavviso (giorni di calendario)</i>
A	A.1.	30
	A.2.	30
B	B.1.	30
C	C.1.	30
	C.2.	45
	C.3.	60
D	D.1.	60
	D.2.	60
	D.3.	60
E	E.1.	90
	E.2.	120
F	F.1.	120
	F.2.	120

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente c.c.n.l., o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga base nazionale per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r.

4. Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal [D.Lgs. n. 151/2015](#), devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

5. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del lavoro.

6. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 5 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

7. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

8. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

9. I termini del preavviso decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

Art. 46

(Cessione - Trasferimento - Fallimento dell'azienda)

1. Per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'[art. 2112 cod. civ.](#) e alle disposizioni di legge.

Art. 47

(Cessazione di appalto)

1. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le cooperative con risoluzione di rapporti di lavoro da parte della cooperativa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa cooperativa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle cooperative del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

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

Art. 48

(Risarcimento danni)

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena la cooperativa ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.

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

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

Titolo IX

TUTELE

Art. 49

(Trattamento di malattia ed infortunio)

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbiano trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

4. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comporta - In caso di malattia, la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro, per assenza continuativa o frazionata, per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco di dodici mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni, in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; resta salvo quanto previsto dalla [legge 6 agosto 1975, n. 419](#) per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da Tbc. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

6. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

7. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e salva approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

9. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:

a) ove sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;

b) ove sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico-fisiche della lavoratrice e del lavoratore.

10. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

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

e) Day hospital. Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

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

g) Lavoratori in trattamento emodialitico. I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. La lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

h) Cure termali. Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga

determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

11. Denuncia della malattia

a) la comunicazione va effettuata dalla lavoratrice e dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche;

b) in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), la lavoratrice e il lavoratore, previo avviso al datore, inviano in cooperativa il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

12. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale la cooperativa corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:

13. Caso di malattia

a) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;

b) per la lavoratrice e il lavoratore la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico dal 4° giorno fino al 180° giorno;

c) per il socio cooperatore la cooperativa farà riferimento a quanto previsto nel "modello di regolamento interno" di cui all'Allegato "D" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

14. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela delle lavoratrici, dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'E.BI.TE.N. per il Fondo sostegno al reddito.

15. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

a) Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;

b) il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro;

c) per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio;

d) per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

16. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:

a) assenza della lavoratrice e del lavoratore alle eventuali visite di controllo;

b) giornate non coperte da certificazione medica.

Art. 50

(Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche)

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla [legge n. 162/1990](#) e s.m.i.

2. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 51

(Genitori di disabili e tossicodipendenti)

1. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.

2. Per i soci e i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 52

(Lavoratori immigrati)

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

Art. 53

(Lavoratori disabili)

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

Art. 54

(Occupazione femminile)

1. Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

2. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

3. La sede operativa sarà presso l'Ente bilaterale nazionale del terziario E.BI.TE.N.

Art. 55

(Congedo di maternità e paternità)

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

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

2. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento

3. Ai sensi dell'[art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001](#), e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

- morte o grave infermità della madre;

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

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

7. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non

superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 40.

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

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

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

11. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33](#) (Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre).

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

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

Art. 56

(Congedo parentale)

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'[art. 32](#) e dell'[art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

5. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'[art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli [artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

6. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

7. Ai sensi dell'[art. 34 del T.U. \(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151\)](#), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori e fino all'ottavo anno di vita del figlio è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

8. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

9. La disciplina dei congedi parentali trova applicazione anche nei casi di adozione e di affidamento, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

10. La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'[articolo 4, comma 24, lettera b\) della legge n. 92/2012](#).

11. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

12. La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal [D.l. del 22 dicembre 2012](#) comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Art. 57

(Permessi per assistenza al bambino)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

3. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c), del comma precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

4. I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dalla cooperativa. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'[art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903](#).

7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'[art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001](#) e al trattamento di fine rapporto.

9. Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore.

Art. 58

(Congedo parentale a ore)

1. Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 56 del presente c.c.n.l., possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

a) la lavoratrice e il lavoratore che intendono avvalersi del congedo a ore, devono comunicare al datore di lavoro la loro intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:

- il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del [D.Lgs. n. 151/2001](#) che intendono utilizzare;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti;

b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

2. La lavoratrice e Il lavoratore hanno diritto di cumulare, nella stessa giornata, I permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori ([art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#)) e i permessi fruiti in modalità oraria dalla lavoratrice e dal lavoratore a beneficio di se stessi (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

3. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.

4. La lavoratrice e Il lavoratore hanno diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal [T.U. maternità/paternità](#).

5. Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 165.

6. Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo alla lavoratrice e al lavoratore interessati.

Art. 59

(Congedo per matrimonio)

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non siano in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

2. Compatibilmente con le esigenze della cooperativa, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Art. 60

(Diritto allo studio)

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

2. Le lavoratrici e i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta e nell'arco di un triennio, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

3. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

5. Il limite massimo concesso dalla cooperativa al fine di favorire il diritto allo studio ammonta a 150 ore annue individuali retribuite. Le ore di permesso utilizzabili nell'arco di un triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 61

(Tutela del lavoratore nell'ambiente di lavoro)

1. Per le parti è fondamentale avere nella cooperativa un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'[art. 2087 cod. civ.](#), è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

Titolo X

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 62

(Trattamento economico)

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.

3. In caso di contestazione sulla paga base nazionale e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, alla lavoratrice e al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

4. Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- paga base nazionale comprensiva dell'indennità di funzione;
- scatti di anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'articolo 6, lettera e);
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice e al lavoratore.

5. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 165 (centosessantacinque).

6. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'E.BI.TE.N. per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'articolo 78 del presente c.c.n.l., con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'E.BI.TE.N. per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto:

Livello	Posizione economica	Paga base nazionale	Quota E.BI.TE.N. (0,80%)	Paga base conglobata dal 15 marzo 2016
A	A.1.	€ 1.174,72	€ 9,47	€ 1.184,19
	A.2.	€ 1.185,57	€ 9,56	€ 1.195,13
B	B.1.	€ 1.240,81	€ 10,00	€ 1.250,81
C	C.1.	€ 1.334,45	€ 10,76	€ 1.345,21
	C.2.	€ 1.374,42	€ 11,08	€ 1.385,50
	C.3.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
D	D.1.	€ 1.415,00	€ 11,41	€ 1.426,41
	D.2.	€ 1.492,63	€ 12,04	€ 1.504,67
	D.3.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
E	E.1.	€ 1.588,99	€ 12,81	€ 1.601,80
	E.2.	€ 1.791,92 (*)	€ 14,45	€ 1.806,37
F	F.1.	€ 2.047,94 (*)	€ 16,52	€ 2.064,46
	F.2.	€ 2.393,83 (*)	€ 19,31	€ 2.413,14

(*) La quota è comprensiva dell'indennità di funzione prevista all'art. 16 - Sezione quadri.

Art. 63

(Tredicesima mensilità)

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

3. Ristorno

La corresponsione di ristorni ai soci lavoratori sarà disciplinata nel regolamento interno della cooperativa. In ogni caso e indipendentemente dalla modalità di corresponsione, i ristorni non costituiscono retribuzione imponibile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 64

(Scatti di anzianità)

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso una stessa cooperativa, di 1 (uno) scatto biennale per un massimo di 5 (cinque) scatti, secondo i valori mensili sotto riportati per ciascun livello e posizione economica:

<i>Livello</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Valore mensile scatto di anzianità</i>
A	A.1.	€ 11,62
	A.2.	€ 13,43
B	B.1.	€ 16,27
C	C.1.	€ 18,59
	C.2.	€ 19,63
	C.3.	€ 20,66
D	D.1.	€ 20,66
	D.2.	€ 23,24
	D.3.	€ 26,86
E	E.1.	€ 26,86
	E.2.	€ 31,50
F	F.1.	€ 39,51
	F.2.	€ 46,48

2. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

3. In caso di passaggio ad una posizione economica superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 (cinque) scatti di cui al precedente comma 1.

Art. 65

(Indennità varie)

1. Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

Art. 66

(Indennità professionali)

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

- infermiera/e generica/o: € 61,97;
- infermiera/e: € 154,94;
- fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: € 154,94;
- medico: € 258,23;
- direttrice e direttore aziendale: € 232,41.

2. Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

Art. 67

(Reclami sulla busta paga)

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque, non superiore a quella mensile.

2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della cooperativa, del consorzio o società consortile, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

3. Resta fermo, comunque, il disposto dell'[art. 2113 del codice civile](#), come modificato dalla [legge n. 533/1973](#).

Art. 68

(Trattamento di fine rapporto)

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

- paga base nazionale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- indennità che abbiano carattere non occasionale;
- accordi integrativi;
- tredicesima mensilità.

Art. 69

(Indumenti di lavoro)

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

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

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

4. La lavoratrice ed il lavoratore devono conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a loro disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

5. Qualunque modificazione dagli stessi fatta arbitrariamente rispetto a quanto messo a loro disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle competenze della lavoratrice e del lavoratore per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore devono riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che hanno ricevuto in consegna temporanea.

Art. 70

(Trattamento economico del lavoratore autonomo e del socio cooperatore)

1. La disciplina di tali materie è oggetto rispettivamente delle buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo economico collettivo di cui all'Allegato "C" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato e del regolamento adottato dalla cooperativa sulla base del modello di cui all'Allegato "D" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

Titolo XI

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 71

(Divieti)

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

Art. 72

(Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori)

1. Le lavoratrici ed i lavoratori devono esercitare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare devono osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché - se soci - le regole interne della cooperativa. Gli stessi sono, in ogni caso, tenuti ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.

2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile della cooperativa, del consorzio e della società consortile e prevedono il dovere di:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

- svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente c.c.n.l. applicato nella cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;

- conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la cooperativa stessa;

- in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, la lavoratrice e il lavoratore devono evitare di trarre, in qualsiasi modo, profitti propri a danno della cooperativa in cui lavorano, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il [R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825](#) convertito in legge n. 562/1925;

- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;

- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente c.c.n.l. o da disposizioni legislative;

- rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente c.c.n.l. e con le leggi vigenti.

Art. 73

(Provvedimenti disciplinari)

1. Le lavoratrici e i lavoratori che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;

d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averli sentiti in loro difesa; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specificazione dell'infrazione commessa.

4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni.

5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni o, comunque, nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.

6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite mezzo di comunicazione analogo.

7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:

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

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

c) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;

d) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;

e) risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;

f) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;

g) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;

h) commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.

8. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo mentre la multa e la sospensione saranno adottati per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle

conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b), c) e d) sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Art. 74

(Licenziamento per mancanze)

1. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato alla lavoratrice e al lavoratore che commettano gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, alla lavoratrice e al lavoratore che commettano gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochino alla cooperativa grave nocimento morale o materiale o che compiano azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

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

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone della cooperativa o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui siano venuti in rapporto nello svolgimento della prestazione;
- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
- per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone della cooperativa ovvero a clienti o terzi;
- recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

Art. 75

(Ritiro della patente)

1. Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia ritirata dall'autorità la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 (nove) mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità. Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepiranno la retribuzione del livello e posizione economica in cui verranno a prestare il servizio.

Titolo XII

BILATERALITA' E "WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 76

(Gli strumenti ed i servizi della bilateralità)

1. Le parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle cooperative mediante strumenti bilaterali interconfederali come previsto dall'[accordo interconfederale 28 maggio 2014](#) di cui all'Allegato "G.5" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Formazione permanente e continua

- la formazione permanente e continua, come disciplinato dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL del 12 gennaio 2008 di cui all'Allegato "G.1." del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato e a cui si rimanda, rappresenta un valore per la cooperativa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro;

- lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale FORMAZIENDA a cui la cooperativa versa il contributo previsto dalla [legge n. 388/2000](#) e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nell'UNIEMENS aggregato il codice FORM nell'apposita sezione destinata ai Fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti e dei dirigenti.

3. Le parti, in attuazione dell'accordo interconfederale del 28 maggio 2014 richiamato al punto 1, individuano l'E.BI.TE.N. quale Ente di riferimento per gli interventi in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, "welfare" integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

4. Adesione all'ente bilaterale E.BI.TE.N.

- ai sensi dell'[articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30](#) della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le cooperative rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA laddove sottoscritti;

- le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle cooperative non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri;

- pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente c.c.n.l., le cooperative non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 77

(Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua - FORMAZIENDA)

1. Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le cooperative faranno riferimento al Fondo interprofessionale nazionale per la formazione continua dei lavoratori FORMAZIENDA.

2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni le parti si impegnano a formulare a FORMAZIENDA un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

Art. 78

(Ente bilaterale nazionale del terziario E.BI.TE.N.)

1. Le parti convengono che l'Organismo bilaterale di riferimento è l'E.BI.TE.N. ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2, comma 1, lett. h\) D.Lgs. n. 276/2003](#) e s.m.i. e dall'[art. 2, comma 1, lett. ee\), D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i. così come recepiti nell'accordo interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale siglato il 19 novembre 2009 per cui si rimanda all'Allegato "G.2" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Si richiama inoltre l'[accordo interconfederale del 28 maggio 2014](#) richiamato all'art. 76, comma 1 del presente c.c.n.l. per il funzionamento dell'ente.

3. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N. in relazione al presente c.c.n.l. è fissato un versamento nella misura complessiva dell'1% della paga base nazionale di cui lo 0,80% a carico della cooperativa e lo 0,20% a carico dei dipendenti da versare mensilmente tramite Modello di pagamento unificato F24 riportando la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".

4. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'E.BI.TE.N. in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le cooperative del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di cui all'articolo 62 del presente c.c.n.l.

5. In aggiunta a tutto quanto summenzionato le parti sociali affidano all'E.BI.TE.N. i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:

a) svolgere le attività di certificazione dei contratti e di conciliazione in materia di diritto del lavoro;

b) designare il nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - R.L.S.T. ex [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. che svolgerà le proprie funzioni presso la cooperativa/unità produttiva aderente all'E.BI.TE.N. e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamati.

Art. 79

(Previdenza complementare)

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella cooperativa nonché alle esigenze rappresentate dai soci operatori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente c.c.n.l. la problematica nel suo complesso.

2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione di fondi già esistenti.

3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a loro esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 80

(Sanità integrativa)

1. La sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nella cooperativa.

2. Le parti, pertanto, si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione a fondi già esistenti.

Art. 81

(Patronati)

1. Le parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione della CONFISAL.

Titolo XIII

SALUTE E SICUREZZA

Art. 82

(Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro)

1. Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'accordo interconfederale sottoscritto da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL il 3 aprile 2012 integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012 di cui all'Allegato "G.4" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato.

2. Nei casi previsti dalla legge, la cooperativa fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli, ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.

4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'E.BI.TE.N.

5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'E.BI.TE.N. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente c.c.n.l. le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 83

(Privacy sui luoghi di lavoro)

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al [D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196](#).

Titolo XIV

NORME FINALI E GENERALI

Art. 84

(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

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

Art. 85

(Norma generale)

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

Art. 86

(Clausola di salvaguardia)

1. Gli eventuali accordi interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell'arco della vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente c.c.n.l., saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno definite tra le parti.

Art. 87

(Allineamento contrattuale)

1. In caso di prima applicazione del presente c.c.n.l. per le lavoratrici e i lavoratori precedentemente assunti con altri c.c.n.l., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

2. Inquadramento contrattuale:

a) la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta nella cooperativa, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente c.c.n.l.;

b) quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

3. Inquadramento retributivo:

c) rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di c.c.n.l. non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto;

d) pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di c.c.n.l. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative;

e) alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'E.BI.TE.N.

4. Inquadramento normativo:

f) eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno essere riconosciute "ad personam";

g) in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratrice e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

5. L'Allegato "F" del c.c.n.l. del 15 luglio 2014 e, qui, espressamente richiamato illustra, in termini dettagliati, le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.

Allegato A

Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale

(ex [art. 1, comma 481, L. n. 228/2012](#))

Tra

- l'Associazione Sistema cooperativo del territorio di
con sede a in Via n.
rappresentata da, aderente a Sistema cooperativo del
territorio di con sede a in Via n.
rappresentata da, con la assistenza della
Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e
delle piccole e medie imprese - Sistema commercio e impresa;

e

- la Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFISAL
Segreteria provinciale di, con sede a in Via
....., n. rappresentata da

- la Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFISAL-FISALS
Segreteria provinciale di, con sede a in
Via n. rappresentata da
.....; con l'assistenza della Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori,
in sigla CONFISAL Segreteria provinciale di, con sede a
..... in Via n. rappresentata da

premessi che

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

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

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

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

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

si conviene quanto segue

Per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#) si applica alle voci retributive collegate:

- all'andamento del fatturato;

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

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

- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;

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

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

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

- alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo (si invita ad integrare il campo in modo esaustivo).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione territoriale del lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#).

Addì,/..... /2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

Associazione (territorio) Sistema cooperativo

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra
..... aderente a CONFISAL

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra
..... aderente a CONFISAL

Autodichiarazione di conformità

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'[articolo 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#); Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'[articolo 2 del medesimo D.P.C.M.](#)

Data

Associazione (territorio) Sistema cooperativo

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra
..... aderente a CONFISAL

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra
..... aderente a CONFISAL

* * *

Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale (ex [art. 1, comma 481, L. n. 228/2012](#))

Tra

- l'Associazione territoriale di Sistema cooperativo del territorio di con sede a in Via n. rappresentata da con la assistenza della Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;

e

- la Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di, con sede a in Via n. rappresentata da

- la Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di, con sede a in Via n. rappresentata da; con l'assistenza della Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFISAL Segreteria provinciale di, con sede a in Via n. rappresentata da

premessi che

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

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

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

- per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#) efficienza ed innovazione;

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

si conviene quanto segue

Per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#) si applica alle voci retributive collegate:

- all'andamento del fatturato;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione territoriale del lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#).

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

Associazione (territorio) di Sistema cooperativo

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra aderente a CONFISAL

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra aderente a CONFISAL

Autodichiarazione di conformità

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'[articolo 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#); Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'[articolo 2 del medesimo D.P.C.M.](#)

Data

Associazione (territorio) Sistema cooperativo

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra aderente a CONFISAL

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra aderente a CONFISAL

Allegato B

Schema di accordo per l'incremento della produttività di livello aziendale

(ex [art. 1, comma 481, L. n. 228/2012](#))

Tra

- l'azienda con sede legale a
prov. C.A.P. in via C.F.
Matricola INPS nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e
nome) nato/a a prov. C.A.P.
..... il C.F. residente in prov.
..... C.A.P. in via n. tel.
..... con l'assistenza dell'Associazione Sistema cooperativo del territorio di
....., con sede a in Via n. rappresentata
da aderente all'Associazione nazionale Sistema cooperativo e alla
Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e
delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;

e

- la Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFSAL
Segreteria provinciale di Cremona, con sede a in Via
....., n. rappresentata da

- la Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFSAL-FISALS
Segreteria provinciale di con sede a in Via
....., n. rappresentata da aderenti alla
Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFSAL Segreteria
provinciale di con sede a in Via
....., n.;

premessi che

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

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

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

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

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

si conviene quanto segue

Per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così
come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#) si applica alle voci retributive collegate:

- all'andamento del fatturato;

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

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

- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;

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

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

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

- alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda (si invita ad
integrare il campo in modo esaustivo considerando le peculiarità del settore oggetto dell'accordo).

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

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

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

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

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

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

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

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione territoriale del lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#).

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

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

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

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra

Autodichiarazione di conformità

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'[articolo 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#); Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'[articolo 2 del medesimo D.P.C.M.](#)

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

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

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

p. la FESICA-CONFISAL Segreteria provinciale di la Sig./ra

p. la CONFISAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra

* * *

Schema di accordo per l'incremento della produttività di livello aziendale (ex [art. 1, comma 481, L. n. 228/2012](#))

Tra

- l'azienda con sede legale a prov. C.A.P. in via C.F.

Matricola INPS nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e nome) nato/a a prov. C.A.P.

..... il C.F. residente in prov. C.A.P. in via n. tel.

..... con l'assistenza della Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;

e

- la Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFSAL Segreteria provinciale di Cremona, con sede a in Via
....., n. rappresentata da

- la Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFSAL-FISALS Segreteria provinciale di con sede a in Via
....., n. rappresentata da; aderenti alla Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFSAL Segreteria provinciale di con sede a in Via
....., n.;

premessi che

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

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

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

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

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

si conviene quanto segue

Per gli anni 2013 e 2014 l'agevolazione fiscale di cui al [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#) si applica alle voci retributive collegate:

- all'andamento del fatturato;

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

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

- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;

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

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

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

- alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda, (si invita ad integrare il campo in modo esaustivo considerando le peculiarità del settore oggetto dell'accordo).

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

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

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

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

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

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

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

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione territoriale del lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del [D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#).

Addì,/...../2014 in

Letto, confermato e sottoscritto.

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

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

p. la FESICA-CONFSAL Segreteria provinciale di la Sig./ra

p. la CONFSAL-FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra

Autodichiarazione di conformità

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'[articolo 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013](#) così come integrato dal [D.P.C.M. 19 febbraio 2014](#); Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'[articolo 2 del medesimo D.P.C.M.](#)

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

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

p. l'Associazione territoriale il Presidente

Sig./ra

p. la FESICA-CONFSAL Segreteria provinciale di la

Sig./ra

p. la CONFSAL- FISALS Segreteria provinciale di la Sig./ra

.....

Allegato C

Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo economico collettivo

Premesso che

- la [legge n. 142/2001](#) recante "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", all'[art. 1](#), comma 3, prevede la possibilità di instaurare nei confronti dei soci rapporti di lavoro diversi da quello di natura subordinata, ossia in forma autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale;

- la stessa legge n. 142/2001 allude alle "altri fonti" diverse dalla legge che possano contribuire a disciplinare gli effetti della instaurazione del rapporto di lavoro;

- il [D.Lgs. n. 276/2003](#) recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla [legge 14 febbraio 2003, n. 30](#)", al fine di prevenire l'utilizzo fraudolento o comunque improprio delle collaborazioni coordinate e continuative ha avviato un processo di riforma della materia, finalizzato - da un lato - ad arginare i fenomeni di elusione della disciplina lavoristica e, dall'altro, a riconoscere ai collaboratori autonomi, la cui prestazione è resa in modalità coordinata e continuativa - determinati diritti e garanzie;

- successivamente, la [legge n. 92/2012](#) recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" è nuovamente intervenuta in materia, ampliando il ruolo della contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla individuazione dei compiti ritenuti meramente esecutivi o ripetitivi - per i quali viene esclusa la possibilità di individuazione del progetto richiesto dall'[art. 61, D.Lgs. n. 276/2003](#) - nonché alla individuazione di tariffe minime ([art. 63, D.Lgs. n. 276/2003](#));

Considerato che

- il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato costituisce forma con cui il lavoratore "contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali";

- per tale ragione, alla luce anche dei principi propri della cooperazione, si ritiene opportuno estendere le tutele - compatibili con la natura autonoma del rapporto - anche ai suddetti lavoratori siano essi soci o non soci;

tanto premesso, si prevede quanto segue

Art. 1

(Destinatari)

1. Le norme del presente disciplinare sono rivolte a tutti i lavoratori autonomi, la cui opera è richiesta dalle imprese di cui al successivo articolo 2, quale che sia la forma della collaborazione (prestatori d'opera, liberi professionisti, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto, ecc.), purché tali collaborazioni si svolgano in un arco significativo di tempo; sono dunque escluse le collaborazioni occasionali ed ogni forma di prestazione di lavoro inferiore a 30 giorni.

2. E' inoltre esclusa la regolazione delle prestazioni rese in esecuzione di contratti con imprese strutturate (ad es.: contratti di appalto) o regolate da specifiche norme di legge (ad es.: contratto di agenzia, mediazione, contratti libero-professionali con professionisti muniti di albo, ecc.)

3. Stante la specificità del rapporto delle collaborazioni di cui all'[art. 61, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003](#), il presente disciplinare detta norme speciali di integrazione delle prescrizioni normative per tale ultima categoria.

Art. 2

(Campo di applicazione)

1. Il presente disciplinare regola i rapporti di lavoro intercorrenti tra operatori economici rientranti nel campo di applicazione dei cc.cc.nn.l. sottoscritti da Sistema cooperativo ed i lavoratori autonomi, allorché gli stessi contratti individuali siano stati stipulati nella forma di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e senza vincolo di subordinazione riconducibili a uno o più progetti specifici, ai sensi degli [artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003](#).

2. Il presente disciplinare regola altresì i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non soggetti all'applicazione del [Capo I del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003](#), nonché alle altre forme di lavoro, diverse da quello subordinato, che possono essere utilizzate dalle imprese di cui al comma precedente.

3. Il presente disciplinare si applica ai lavoratori autonomi a prescindere dal settore nel quale gli stessi svolgono la propria attività.

Art. 3

(Forma e contenuto del contratto individuale)

1. Ai soli fini dell'ottenimento della certificazione così come disciplinata dal successivo art. 12, il contratto individuale dovrà essere stipulato per iscritto e contenere, oltre a quanto previsto dalla legge, l'indicazione della prestazione dedotta in contratto, il corrispettivo pattuito, la durata, nonché il richiamo al presente disciplinare.

2. Per quanto concerne i collaboratori a progetto di cui all'[art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003](#), comma 1, come modificato dalla [legge n. 92/2012](#), relativamente all'individuazione del progetto, questo non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Art. 4

(Corrispettivo)

1. I lavoratori autonomi saranno compensati in base a quanto previsto da specifiche leggi. In ogni caso, il committente dovrà corrispondere un compenso equo, avuto riguardo sia al risultato dell'opera o servizio prestato ed al lavoro prestato, sia a quanto previsto dall'[art. 2225 cod. civ.](#)

2. Qualora il committente non corrisponda i ratei di trattamento economico alle scadenze temporali concordate pagherà una penale pari al 10%, su base annua, del netto da corrispondere.

3. Sulla base delle somme sopra indicate il committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia previdenziale, fiscale e assicurativa a carico del lavoratore autonomo.

4. Tenuto conto di quanto previsto dall'[art. 63, D.Lgs. n. 276/2003](#), il compenso corrisposto ai lavoratori autonomi deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito.

5. All'atto della erogazione del corrispettivo o di acconti il committente opererà sul compenso medesimo ai sensi dell'[articolo 2, comma 26, legge n. 335/1995](#) e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell'[articolo 5, comma 1, D.Lgs. n. 38/2000](#) le ritenute che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del lavoratore autonomo.

6. Il committente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 sull'obbligo assicurativo dei prestatori d'opera e in ottemperanza agli obblighi previsti dal [T.U. D.P.R. n. 1124/1965](#), provvede alla regolare iscrizione del prestatore d'opera e opererà, come sopra indicato, la ritenuta di un terzo del premio assicurativo.

7. Sulla base delle somme sopra indicate il committente e il prestatore d'opera in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti, sono tenuti al versamento per quanto di rispettiva competenza presso gli enti preposti delle somme dovute in materia fiscale, previdenziale e assicurativa.

Art. 5

(Recupero psico-fisico)

1. Il prestatore d'opera ha diritto ad un periodo di recupero psico-fisico da fissare nel contratto individuale qualora la sua prestazione si protragga per almeno 11 mesi consecutivi.

2. Nell'ambito degli strumenti bilaterali vigenti, saranno valutate possibili azioni e interventi anche economici per rendere maggiormente efficace il presente istituto.

Art. 6

(Malattia)

1. L'assenza per malattia non comporta l'erogazione di un corrispettivo né è causa di estinzione del rapporto contrattuale, (salvo le diverse valutazioni che dipendano dalla natura dell'incarico conferito); essa non comporta, (salva diversa norma di contratto individuale), proroga del termine del contratto.

2. Per le collaborazioni a progetto, è salva la possibilità di recesso da parte del committente nelle ipotesi di cui all'[art. 66, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) verificare.

3. Come previsto per le lavoratrici ed i lavoratori, saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee, nell'ambito della regolamentazione dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N., per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei prestatori d'opera in caso di malattie di lunga durata e per sviluppare forme di garanzia in caso di malattie brevi.

Art. 7

(Maternità)

1. In caso di gravidanza e puerperio, (ove consentito dalla natura dell'incarico conferito) la prestazione resta sospesa senza diritto al corrispettivo per un periodo che potrà essere concordato consensualmente. A tal proposito saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee nell'ambito dell'apposito fondo istituito presso l'E.BI.TE.N. In caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio, il committente, ove possibile, agevola lo svolgimento del ruolo genitoriale, assicurando condizione di svolgimento dell'incarico compatibili con le esigenze dell'impresa. A tal proposito saranno valutate le possibili iniziative ritenute idonee nell'ambito dell'apposito fondo istituito presso E.BI.TE.N.

2. Le prestatrici d'opera iscritte alla Gestione separata INPS con determinati requisiti contributivi, non iscritte ad altra forma di previdenza, hanno il diritto ad una sospensione del rapporto in caso di maternità, per un periodo massimo di sei mesi; in tali casi, il termine del contratto è prorogato per un periodo di 180 giorni, ove tale evenienza sia consentita dalla natura dell'incarico conferito.

3. Se, trascorsi questi periodi, la prestatrice d'opera non riprende l'attività oggetto del presente contratto lo stesso si intende risolto.

4. I lavoratori autonomi non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno la possibilità di usufruire di un congedo parentale di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Art. 8

(Infortunio)

1. L'infortunio non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.

2. In caso di sopravvenuta incapacità al lavoro per infortunio, ove consentito dalla natura dell'incarico conferito, il contratto si intende risolto trascorso un periodo minimo di assenza pari a 1/6 della durata del contratto e comunque non inferiore a 30 giorni.

Art. 9

(Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro)

1. Si prevede altresì sulla necessità di potenziare le misure a garanzia della sicurezza dei prestatori d'opera con rapporto di lavoro non dipendente sui posti di lavoro.

2. Allorché la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, questi ottempera agli adempimenti previsti dal [D.Lgs. n. 81/2008](#).

3. Saranno sviluppate in sede dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. iniziative e servizi di supporto alle imprese per migliorare i livelli di sicurezza sui posti di lavoro.

Art. 10

(Estinzione del contratto)

1. I contratti individuali di collaborazione potranno prevedere casi di giusta causa di risoluzione del rapporto ai sensi dell'[articolo 67, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#).

2. Fermo restando la disciplina di legge, sono considerati inadempimenti gravi tali da giustificare la risoluzione del contratto di lavoro autonomo, in via esemplificativa e non esaustiva, le seguenti fattispecie:

- a) mancato rispetto dell'obbligo alla riservatezza;
- b) gravi inadempienze contrattuali;
- c) sospensione ingiustificata della prestazione;

d) commissione di reati, ivi compresi quelli previsti dall'[art. 15, legge n. 55/1990](#) e successive modificazioni;

e) danneggiamento o furto di beni.

3. Il prestatore d'opera può risolvere il contratto, per giusta causa, quando si verifichino:

a) ritardo del pagamento, da parte del committente, protrattosi per oltre 60 giorni rispetto alla scadenza contrattuale;

b) gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Art. 11

(Bilateralità)

1. Si prevede inoltre sulla opportunità di estendere ai lavoratori autonomi di cui al presente disciplinare i servizi già previsti dalla bilateralità a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti da Sistema cooperativo.

2. A tal proposito in ossequio all'[accordo interconfederale "per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" del 28 maggio 2014](#), si prevede che per l'entità e modalità di versamento assunte dal Consiglio di amministrazione si demanda ai relativi fondi per la definizione dell'entità del versamento e delle modalità di adesione all'E.BI.TE.N. e a FORMAZIENDA, rinviano alle determinazioni che verranno assunte dai rispettivi Consigli di amministrazione.

3. In alternativa alla modalità di calcolo del versamento percentuale, per la specificità del rapporto di lavoro, i Consigli di amministrazione degli enti destinatari dei versamenti - FORMAZIENDA ed E.BI.TE.N. - possono stabilire un versamento forfettario convenzionale.

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

Art. 12

(Certificazione del contratto individuale)

1. In particolare, al fine di evitare l'illegittimo uso di rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato, i committenti che applicano il presente disciplinare procederanno alla certificazione dei rapporti di collaborazione, anche autonoma, presso l'E.BI.TE.N., quale ente dedicato allo svolgimento delle funzioni di certificazione.

2. A tali rapporti, pertanto, si applicano gli strumenti di conciliazione e arbitrato previsti dai cc.cc.nn.l. stipulati da Sistema cooperativo.

Art. 13

(Mutualità per previdenza complementare)

1. Al fine di accrescere la copertura pensionistica garantita dall'INPS, il committente potrà aderire al Fondo di previdenza integrativo individuato dal c.c.n.l. cui il presente protocollo accede.

2. Il prestatore d'opera, nell'ambito della regolamentazione vigente presso l'ente previdenziale di cui al comma precedente, potrà integrare la quota stabilita a carico del committente dal c.c.n.l. con versamenti propri e proseguire tali versamenti anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto di collaborazione con il committente.

Art. 14

(Mutualità per sanità integrativa)

1. Al fine di accrescere la copertura sanitaria garantita dal servizio sanitario nazionale, il committente potrà aderire al Fondo sanitario che verrà individuato dal c.c.n.l. cui il presente protocollo accede.

2. Il prestatore d'opera nell'ambito della regolamentazione vigente presso l'ente sanitario individuato potrà integrare la quota stabilita dal c.c.n.l. con versamenti propri e proseguire tali versamenti anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto di collaborazione con la committenza.

Art. 15

(Durata e verifiche)

1. Il presente disciplinare ha decorrenza immediata e, stante la sua natura di testo accessorio al c.c.n.l. di riferimento, la sua validità è triennale e la sua efficacia è condizionata al recepimento dello stesso nei singoli cc.cc.nn.l.

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

Roma, 15 luglio 2014

Allegato D

Modello di regolamento interno della cooperativa

(adottato ai sensi dell'[art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142](#))

Titolo I

Parte generale

Premessa

Il presente regolamento interno della cooperativa con sede legale in via n. P.IVA codice fiscale è stato approvato in data dall'assemblea ordinaria dei soci regolarmente convocata ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli Organi sociali ed alle disposizioni di legge, nonché al c.c.n.l. di riferimento.

Il presente regolamento sarà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro e sarà messo a disposizione dei soci.

Art. 1

(Scopi del regolamento mutualistico)

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

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

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

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

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

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

Art. 2

(Mutualità prevalente)

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

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

3. Non si computa, ai fini del calcolo di prevalenza di cui all'art. 2513 del codice civile, il costo del lavoro delle unità lavorative non socie assunte in forza di obbligo di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro o di convenzione con la pubblica amministrazione né il costo del lavoro delle unità lavorative che per espressa disposizione di legge non possono acquisire la qualità di socio della cooperativa.

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

Art. 3

(Instaurazione dei rapporti mutualistici)

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

Art. 4

(Parità di trattamento dei soci cooperatori)

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

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

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

Art. 5

(Diritti ed obblighi dei soci lavoratori)

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

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

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

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

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

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

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

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

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

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

g) l'andamento dell'occupazione;

h) i contratti in scadenza;

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

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

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

4. In particolare, ogni socio dovrà:

a) collaborare fattivamente al perseguimento degli scopi sociali;

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

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

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

e) custodire diligentemente i beni aziendali che gli siano stati messi a disposizione, servirsene ai soli fini dell'esecuzione dell'incarico affidato e restituirli al momento della cessazione

nello stato in cui gli erano stati messi a disposizione, salvo il deperimento e la normale usura cui siano soggetti;

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

g) partecipare ai corsi di formazione.

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

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

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

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

a) diffidare il socio all'adempimento, sospendendo in via cautelativa l'esecuzione del contratto di lavoro finché il socio non offra adeguata garanzia del rispetto delle norme violate;

b) risolvere, ai sensi dell'[art. 1456 cod. civ.](#), il rapporto, tramite delibera di esclusione, adottata conformemente alle norme statutarie.

Art. 6

(Criteri di ripartizione dei ristorni)

1. La ripartizione di ristorni a favore dei soci cooperatori dovrà essere effettuata in proporzione alla quantità ed alla qualità degli scambi mutualistici effettivamente realizzati e quindi delle prestazioni lavorative effettivamente rese a favore della cooperativa.

2. In nessun caso l'ammontare del ristorno potrà essere superiore al valore della prestazione mutualistica usufruita dal socio cooperatore; in generale, l'ammontare complessivo dei ristorni non può eccedere il valore dell'avanzo di gestione che la cooperativa ha conseguito nell'esercizio dall'attività svolta con i soci cooperatori.

3. La distribuzione dei ristorni, nei limiti e sulla base dei criteri stabiliti dallo Statuto adottato dalla cooperativa e dal presente regolamento mutualistico, è rimessa - su proposta degli amministratori - alla discrezionalità dell'assemblea, che delibera anche tenendo conto delle esigenze finanziarie e di efficienza della gestione sociale; il socio lavoratore non ha quindi un diritto soggettivo al ristorno, e diviene creditore della società solo a seguito dell'approvazione della delibera assembleare che eventualmente deliberi la distribuzione dei ristorni medesimi.

4. Nell'ipotesi in cui, al momento della riunione dell'assemblea che ne delibera la ripartizione il rapporto sociale sia cessato per qualunque causa, il ristorno non spetta al socio medesimo o ai suoi eredi e aventi causa.

5. I ristorni saranno ripartiti tra i soci cooperatori in proporzione alla misura dei corrispettivi da questi percepiti per le prestazioni di lavoro effettuate.

6. I ristorni non possono in nessun caso superare la misura del trenta per cento dei trattamenti retributivi complessivi dovuti ai sensi dell'[art. 3, comma 1, e comma 2, lettera b\), della legge 3 aprile 2001, n. 142](#).

7. L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun socio cooperatore con le seguenti modalità alternative:

a) mediante attribuzione di una somma di denaro, intesa come integrazione della remunerazione;

b) mediante aumento proporzionale delle rispettive quote e conseguente aumento gratuito del capitale sociale. In tal caso possono essere superati i limiti previsti dall'[art. 2525 del codice civile](#);

c) mediante emissione di strumenti finanziari non partecipativi, se previsti dallo Statuto.

Titolo II

INSTAURAZIONE DEI RAPPORTI MUTUALISTICI

Art. 7

(Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta)

1. Ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

a) subordinato;

b) autonomo, ivi compresi - a titolo esemplificativo - la collaborazione coordinata e continuativa non occasionale, il rapporto libero-professionale, la prestazione d'opera. Tra socio lavoratore e cooperativa sarà comunque possibile instaurare qualsiasi altra forma e tipologia di rapporto di lavoro prevista dall'ordinamento, ed in particolare dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), purché compatibile con la posizione di socio e la natura dell'attività di cui è incaricato.

2. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa, secondo le caratteristiche e con le modalità in cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva, delle caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al socio, della capacità professionale di quest'ultimo, dei titoli e delle qualificazioni professionali eventualmente necessari.

3. Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Contestualmente alla stipula del contratto di lavoro, la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

4. Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa ed i soci precedentemente all'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi. In caso contrario, le parti adotteranno le modifiche che si renderanno necessarie.

5. La cooperativa ed il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti ed in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

6. In ogni caso, il rapporto di lavoro trova titolo nel rapporto associativo, ed è pertanto a questo condizionato e funzionale. La cessazione di questo comporta l'automatica cessazione del rapporto di lavoro instaurato.

Titolo III

RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 8

(Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato)

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio può stipulare con la cooperativa medesima un contratto di lavoro subordinato, aderendo alla relativa disciplina, quale quella contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, stipulato da Sistema cooperativo nonché, in via integrativa, quale contenuta nel presente regolamento.

2. La stipulazione del contratto di lavoro ulteriore tra cooperativa e socio cooperatore è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo amministrativo.

Art. 9

(Contratto collettivo di lavoro applicabile e trattamento economico del socio lavoratore subordinato)

1. Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

2. Ai fini del trattamento economico dei soci lavoratori subordinati, si richiama e si intende applicabile il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, stipulato da Sistema cooperativo, nonché le altre fonti da questo richiamate.

3. Per il relativo trattamento economico ed ogni altro istituto normativo e contrattuale si intende applicabile il citato contratto collettivo nazionale.

4. La cooperativa è tenuta al pagamento dei contributi previdenziali sulla base dell'imponibile calcolata ai sensi del presente articolo ed è comunque responsabile del pagamento dei contributi previdenziali anche per la quota a carico del lavoratore. Qualunque patto contrario è nullo.

Art. 10

(Diritti del socio lavoratore subordinato)

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) (Statuto dei lavoratori), nel rispetto della specificità del rapporto associativo, con esclusione dell'[articolo 18](#) ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. L'esercizio dei diritti di cui al [Titolo III della citata legge n. 300/1970](#) trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra Associazioni nazionali del movimento cooperativo e Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

2. Si applicano le forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali individuate in sede di accordi collettivi tra le Associazioni nazionali del movimento cooperativo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

3. Ad integrazione delle fonti di cui al comma precedente, l'assemblea potrà adottare una o più specifiche delibere per la regolamentazione dell'esercizio dei diritti sindacali.

Art. 11

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. Ai sensi dell'[art. 1, comma 5 della legge n. 142/2001](#), i rapporti di lavoro subordinato si risolvono automaticamente con la cessazione del rapporto associativo in caso di recesso, esclusione o perdita dei requisiti di ammissione o per le altre ipotesi previste dallo Statuto.

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

Titolo IV

RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO

Art. 12

(Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale - Norme applicabili)

1. Ai sensi dell'[art. 6, lettera c\), della legge n. 142/2001](#), la cooperativa può instaurare con i propri soci cooperatori rapporti di lavoro diversi da quello subordinato: sia autonomi che coordinati e continuativi e nelle altre forme ammesse dall'ordinamento.

2. Ai contratti di lavoro autonomo sono applicabili le buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - accordo economico collettivo, nonché le norme di legge applicabili.

3. Anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono applicabili le buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - accordo economico collettivo, nonché le norme di legge applicabili, ed in particolare quelle di cui al [D.Lgs. n. 276/2003](#), purché tali collaborazioni si svolgano in un arco significativo di tempo; sono dunque escluse le collaborazioni occasionali ed ogni forma di prestazione di lavoro di durata inferiore a 30 giorni.

Art. 13

(Condizioni per la stipulazione di rapporti ulteriori di lavoro non subordinato)

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio può stipulare il relativo contratto aderendo alla relativa disciplina quale quella contenuta nel presente regolamento e nelle fonti normative da esso richiamate.

2. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo amministrativo. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio cooperatore.

Art. 14

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

1. Ai soci con rapporto di lavoro autonomo ex [art. 2222 e ss. cod. civ.](#), (prestatori d'opera, liberi professionisti, ecc.) e rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex [artt. 409 cod. proc. civ.](#) e [61 ss. del D.Lgs. n. 276/2003](#), si applica, a seconda della diversa forma contrattuale che sarà stipulata con il socio, il trattamento normativo previsto dalla normativa di legge vigente; il trattamento economico sarà parametrato alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, secondo quanto previsto da norme di legge, da tabelle professionali, dalle buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - accordo economico collettivo.

2. Ai soci con rapporto di lavoro autonomo e rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, inoltre, si applicano le norme degli accordi collettivi nazionali o di secondo livello, ed in particolare le buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - accordo economico collettivo.

Art. 15

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

1. Ogni socio, nello svolgimento del proprio incarico è tenuto ad operare nel rispetto delle norme proprie del rapporto di lavoro e del tipo di contratto stipulato al momento dell'ammissione al lavoro, senza alcun vincolo di subordinazione.

2. Nello svolgimento dell'incarico il socio lavoratore non subordinato gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale di lavoro garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione ivi concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

3. Resta inteso che, nell'ambito del rapporto di collaborazione a progetto, nessuna attività ulteriore rispetto a quella dedotta nel contratto può essere richiesta dalla cooperativa al socio.

4. L'oggettiva inidoneità del socio lavoratore autonomo allo svolgimento dell'incarico conferito, che abbia originato o meno contestazioni da parte di clienti, e/o la mancata o inadeguata realizzazione del lavoro, al di fuori dei casi di infermità, può costituire motivo di revoca dell'incarico conferito e di esclusione dalla cooperativa.

Art. 16

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita da ciascun contratto individuale, nei casi stabiliti dalla legge o da ciascun contratto.

2. Ai sensi dell'[art. 1, comma 5 della legge n. 142/2001](#), i rapporti di lavoro subordinato si risolvono automaticamente con la cessazione del rapporto associativo in caso di recesso, esclusione o perdita dei requisiti di ammissione o per le altre ipotesi previste dallo Statuto.

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

Titolo V

STATO DI CRISI

Art. 17

(Dichiarazione dello stato di crisi)

1. La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari da cui emerga un andamento negativo o involutivo dell'attività, può dichiarare lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'[art. 6, comma 1, lett. d\), della legge n. 142/2001](#), derivante da:

a) contrazione o sospensione dell'attività conseguente ad eventi transitori non imputabili alla cooperativa;

b) situazioni temporanee di mercato;

c) crisi economiche settoriali e locali;

d) carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato o al mancato introito ed incasso di crediti maturati.

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

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

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

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

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

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

Titolo VI

NORME FINALI

Art. 18

(Efficacia del regolamento mutualistico)

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

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

Art. 19

(Modificazione del regolamento)

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

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

Art. 20

(Certificazione e controversie)

1. Sussistendone le condizioni, il presente regolamento sarà soggetto a certificazione presso l'E.BI.TE.N.

2. Qualsiasi controversia in relazione al rapporto di lavoro dovesse insorgere tra cooperativa e soci inerente qualsivoglia argomento disciplinato dal presente regolamento sarà sottoposta, ove consentito, agli strumenti di conciliazione ed arbitrato previsti dal c.c.n.l. di riferimento.

Allegato E

Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella regione/provincia
Data di primo rilascio.....
Data di ultimo aggiornamento

Sezione 1

1. Informazioni personali

Nome e Cognome
Codice Fiscale
Sesso
Data di nascita/...../.....
Comune (o Stato estero) di nascita
Provincia
Nazionalità
Comune di residenza CAP Provincia
Indirizzo di residenza
Comune di domicilio CAP Provincia
Indirizzo di domicilio
Numero di telefono cellulare
Numero di Telefono
Numero di Fax
Indirizzo di posta elettronica

2. Esperienze lavorative/professionali ()*

Tipologia contrattuale
Data di inizio del rapporto di lavoro/...../.....
Data di cessazione del rapporto di lavoro/...../.....
Mansione svolta (qualifica SIL)
Settore economico (codice ISTAT)
Principali attività svolte
.....
.....
.....

Nome del datore di lavoro
 Indirizzo del datore di lavoro

 (*) *Da ripetersi per ogni esperienza citata.*

3. Titoli di istruzione e formazione (*)

Titolo di studio
 se in apprendistato, indicare se:
 apprendistato per il diritto-dovere
 apprendistato per l'alta formazione
 Anno di conseguimento
 Nome dell'istituto Scolastico/Ente/Università
 Sede dell'Istituto Scolastico/Ente/Università
 Votazione conseguita (numeratore/denominatore)/..... "cum laude"
 Ultimo anno frequentato (se abbandonato)
 Anno di frequenza (se in corso)
 N. esami sostenuti (se abbandonato o in corso)
 Tirocinio/stage - Durata
 Ente/azienda ospitante

 (*) *Da ripetersi per ogni esperienza citata.*

4. Esperienze formative (*)

Titolo attività formativa
 - se ottenuto in apprendistato indicare:
 apprendistato per il diritto-dovere
 apprendistato professionalizzante
 apprendistato per l'alta formazione
 - indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()
 Soggetto che ha erogato l'attività formativa
 Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
 Concluso nel
 Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
 Attestazione/certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico
 Altre attestazioni
 Tirocinio/stage - Durata
 Ente/azienda ospitante

 (*) *Da ripetersi per ogni esperienza citata.*

Sezione 2

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(*) *In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004: competenze di base, competenze tecnico-professionali e trasversali. Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004: Area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico-socio-economica.*

Allegato F

Trasmigrazione e armonizzazione contrattuale

Sistema cooperativo e FESICA-CONFSAL, CONFSAL-FISALS, quali parti firmatarie del c.c.n.l. "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014" d'ora in poi denominato "c.c.n.l.";

Preso atto dell'adesione al sistema associativo di Sistema cooperativo da parte di imprese provenienti da altre Organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi cc.cc.nn.l.;

Considerato che il c.c.n.l. prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri cc.cc.nn.l. dello stesso settore;

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

concordano i seguenti criteri di armonizzazione

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.

2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il c.c.n.l., sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal c.c.n.l. stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

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

2.2. I Servizi della bilateralità - Il c.c.n.l. prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'Ente bilaterale nazionale del terziario - "E.BI.TE.N.".

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

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

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

2.4. Previdenza complementare - Con il c.c.n.l., le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo ~~intercategoriale~~ interconfederale promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFSAL o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.5. Sanità integrativa - Con il c.c.n.l., le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo interconfederale, promosso da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e da CONFSAL ~~e aperto alla partecipazione di Organizzazioni di categoria~~ o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.6. Composizione delle controversie - Il c.c.n.l. ha previsto la istituzione presso l'E.BI.TE.N., della Commissione nazionale di garanzia e conciliazione.

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

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

Roma, 15 luglio 2014

* * *

Lettera di applicazione del c.c.n.l. "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014".

e di recepimento dello stesso da parte dei lavoratori

Al dipendente

....., li

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

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

si stabilisce che

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

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il

- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente c.c.n.l. applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;

- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;

- gli aumenti periodici di anzianità saranno raggugliati a quelli previsti per le categorie del nuovo c.c.n.l.;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente.

L'azienda

Per accettazione

Lì

(data)

Il lavoratore

.....

* * *

Lettera di applicazione del c.c.n.l. "per le lavoratrici e i lavoratori del settore servizi alla persona del 15 luglio 2014".

e di recepimento dello stesso da parte degli apprendisti

All'apprendista

....., li

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

Presa visione del c.c.n.l. di cui sopra;

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

si stabilisce che

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

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il

- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente c.c.n.l. applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;

- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nei caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;

- rimane confermato il piano formativo individuale adottato;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente.

L'azienda

Per accettazione

Lì
(data)

L'apprendista

.....

Allegato G.1.

Accordo interconfederale istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "FORMAZIENDA"

Tra i sottoscritti:

- CONFISAL (Confederazione Sindacati autonomi lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere, n. 60, e codice fiscale 97279170589, qui rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA (Confederazione nazionale autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese) con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197, qui rappresentata dal Presidente dott. Berlino Tazza;

Premesso che

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

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

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti previsti dall'[art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e successive modifiche ed integrazioni;

Si concorda

1. di istituire un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI, denominato "FORMAZIENDA";

2. che il Fondo interprofessionale, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come "soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente

della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali";

3. che al Fondo interprofessionale possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, gli enti e le Associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, [art. 118, legge n. 388/2000](#) e successive modifiche e integrazioni;

4. che il Fondo interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

5. che il Fondo interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto tendenzialmente dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'[articolo unico del D.I. 20 maggio 2005](#), che modifica il comma 2 dell'[art. 3 del D.I. 23 aprile 2003](#).

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

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

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

- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, [art. 118, legge n. 388/2000](#) e successive modificazioni;

- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

7. che gli Organi del Fondo sono i seguenti:

- Assemblea;

- Presidente;

- Consiglio di amministrazione;

- Collegio dei sindaci.

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

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

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

Roma, lì 12 gennaio 2008

* * *

Statuto del Fondo "FORMAZIENDA"

Art. 1

(Denominazione - Soci)

A seguito dell'accordo interconfederale del 12 gennaio 2008, sottoscritto tra i sottoindicati:
- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA (Confederazione nazionale autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese), con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197, qui rappresentata dal Presidente dott. Berlino Tazza;

- CONFSAL (Confederazione Sindacati autonomi lavoratori), con sede a Roma in Via Angelo Emo n. 89, C.F. 97279170589, qui rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;
si costituisce

secondo quanto previsto dall'[art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e successive modificazioni ed integrazioni, il Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominato "FORMAZIENDA";

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

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

Art. 2

(Scopi)

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

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

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

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

Art. 3

(Sede e durata)

Il Fondo ha sede legale a Crema in Via Olivetti n. 17, e ha durata illimitata.

Il trasferimento di sede nell'ambito dello stesso comune è deciso dall'Organo amministrativo.

La sede di rappresentanza è a Roma in Via Trastevere n. 60.

Art. 4

(Associati)

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

Art. 5

(Aderenti al Fondo)

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

Art. 6

(Cessazione dell'adesione)

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

a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione per qualsiasi causa di "FORMAZIENDA";

b) cessazione per qualsiasi causa degli aderenti medesimi;

c) revoca dell'adesione al Fondo.

Art. 7

(Organi sociali)

Sono Organi di "FORMAZIENDA":

- l'Assemblea;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente ed il Vicepresidente;
- il Collegio dei sindaci.

Tutti gli Organi di cui sopra, con esclusione del Collegio dei sindaci, sono paritetici fra l'Organizzazione sindacale dei datori di lavoro e l'Organizzazione sindacale dei lavoratori dipendenti.

Art. 8

(Assemblea)

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

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

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

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

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

Spetta all'Assemblea di:

- nominare il Consiglio di amministrazione;
- nominare il Collegio dei sindaci;
- definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
- deliberare in ordine agli eventuali compensi per i membri del Consiglio di amministrazione;
- stabilire il compenso per i componenti del Collegio sindacale per l'intero periodo di durata del mandato;
- approvare le modifiche allo Statuto e al regolamento su proposta unanime dei soci fondatori che dovranno comunque essere sottoposte alla verifica di conformità del Ministero del lavoro ([legge n. 388/2000, comma 2, art. 118](#) e successive modificazioni e integrazioni);
- delegare al Consiglio o ai singoli consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio di amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ciascun membro non può esercitare più di due deleghe.

Art. 9

(Il Consiglio di amministrazione)

Il Consiglio di amministrazione è costituito da 4 membri, dei quali: 2 designati da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e 2 designati dalla CONFISAL.

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

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

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

In particolare il Consiglio ha il compito di:

- dare attuazione agli indirizzi dell'Assemblea;
- vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi di "FORMAZIENDA";
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse da "FORMAZIENDA";
- deliberare il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi;
- approvare i costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo;
- redigere i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regolare il rapporto di lavoro con il personale di "FORMAZIENDA" in ogni sua fase ed aspetto, e regolarne il trattamento economico, nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
- deliberare in ordine all'assunzione e al licenziamento del personale necessario per il funzionamento del Fondo;
- predisporre le modifiche allo Statuto e al regolamento da sottoporre all'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare le procedure di valutazione, tempi ed erogazione del finanziamento e modalità di rendiconto e procedure di monitoraggio, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- compiere ogni ulteriore atto delegato dall'Assemblea;
- adottare le delibere per l'attuazione di quanto previsto al 3° comma dell'art. 2;
- nominare e revocare il Direttore di "FORMAZIENDA";
- nominare il Comitato di indirizzo.

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

Art. 10

(Presidente e Vicepresidente)

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

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

Spetta al Presidente:

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

Spetta al Presidente di concerto con il Vicepresidente:

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

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

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

Art. 11

(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)

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

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

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

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

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

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

Art. 12

(Collegio dei sindaci)

Il Collegio dei sindaci è composto da tre membri effettivi: uno designato da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e uno dalla CONFISAL, il terzo, con funzione di Presidente, è nominato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

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

Le predette Organizzazioni designano inoltre due sindaci supplenti, uno designato da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e uno dalla CONFISAL, destinati a sostituire i sindaci effettivi eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 13

(Risorse finanziarie)

Ai sensi dell'[art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e successive modificazioni e integrazioni "FORMAZIENDA" è finanziato:

- dal contributo integrativo, stabilito dall'[art. 25, 4° comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845](#) e successive modificazioni ed integrazioni, a carico delle aziende che volontariamente aderiscono al Fondo;

- da finanziamenti pubblici o privati destinati alle finalità del Fondo in forza di provvedimenti normativi o determinazioni ministeriali.

Art. 14

(Patrimonio dell'ente)

Il patrimonio di "FORMAZIENDA" è costituito da:

- beni di proprietà del Fondo;

- apporti finanziari di qualsiasi genere, che l'Assemblea riterrà utile destinare al patrimonio.

Art. 15

(Bilancio)

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

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

Art. 16

(Scioglimento e cessazione)

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

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

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

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

Art. 17

(Rimborsi spese e compensi)

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

Art. 18

(Modifiche statutarie)

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

Art. 19

(Disposizioni finali)

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

* * *

Regolamento del Fondo "FORMAZIENDA"

Tra

- CONFISAL (Confederazione Sindacati autonomi lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere n. 60, e codice fiscale 97279170589, qui rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA (Confederazione nazionale autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese) con sede a Crema in Via Olivetti n. 17, C.F. 91027920197 qui rappresentata dal Presidente dott. Berlino Tazza;

si concorda il seguente regolamento del Fondo "FORMAZIENDA":

Art. 1

(Funzionamento del Fondo)

Il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua di soggetti di cui all'art. 1 dello Statuto, denominato Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominato "FORMAZIENDA".

Art. 2

(Utilizzo delle risorse)

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

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

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

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

Art. 3

(Direttore)

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

Il Direttore in particolare:

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

Art. 4

(Attività del Fondo)

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

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

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

Art. 5

(Direttore)

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

Il Direttore in particolare:

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

Art. 6

(Comitato di indirizzo)

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

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

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

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

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

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

Art. 7

(Attività formative e procedure di finanziamento)

Il Fondo opera sulla base di programmi annuali decisi dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto e dal presente regolamento.

Il Consiglio di amministrazione approva il regolamento concernente i tempi e le procedure per la valutazione dei progetti e l'assegnazione dei finanziamenti, nonché le modalità di rendicontazione e la disciplina degli eventuali cofinanziamenti. Tale regolamento deve essere inviato al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per la verifica di conformità di cui al comma 2 dell'[art. 118, della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Il Fondo provvede a fornire alle imprese ogni informazione necessaria in merito alle forme, ai contenuti, alle modalità, ai tempi ed alle procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento.

Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate al Fondo, presso la sede sociale, con raccomandata A.R. o mediante consegna a mano documentata. Le richieste sono protocollate secondo l'ordine cronologico di arrivo. I progetti da finanziare devono essere presentati conformemente agli schemi ed alle indicazioni fornite dal Fondo e devono contenere l'indicazione del nominativo del responsabile del progetto.

I progetti devono necessariamente indicare le strutture formative di cui si avvale il proponente per la realizzazione della formazione continua. Tali strutture devono essere accreditate presso i competenti uffici regionali o corrispondere ai criteri definiti dal Consiglio di amministrazione, affinché sia garantita ai formandi la relativa certificazione.

Per l'istruttoria, l'esame e la valutazione dei progetti formativi il Consiglio di amministrazione si può avvalere di esperti che operano in collaborazione con la struttura del Fondo.

Qualora la documentazione a corredo della richiesta di finanziamento risulti incompleta, il soggetto interessato viene invitato a provvedere alle necessarie integrazioni entro un congruo termine, pena l'inammissibilità del progetto presentato.

Entro 30 giorni dal ricevimento del progetto, i risultati della valutazione tecnica vengono sottoposti Consiglio di amministrazione, il quale entro i 15 giorni successivi autorizza o meno, con provvedimento motivato, il finanziamento dell'intervento formativo.

Una volta approvati i progetti, i soggetti promotori potranno dare corso alle attività formative, fermo rimanendo quanto previsto dal presente regolamento.

L'ammontare dei progetti finanziati corrisponderà, per ogni singolo territorio, alle risorse versate dalle imprese del territorio stesso nella misura di non meno dell'80% dell'ammontare annuo, fermo restando che il finanziamento di ogni singolo progetto dovrà avvenire tenendo conto dell'ammontare dei contributi effettivamente versati dalle singole imprese. Il restante 20% dell'ammontare annuo è destinato al finanziamento e/o al cofinanziamento di progetti finalizzati alla valorizzazione ed al riequilibrio territoriale, settoriale o di interesse strategico per il Fondo, al contributo per le spese di gestione del Fondo e allo svolgimento di azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo stesso.

Nell'ipotesi in cui un'impresa non utilizzi o impegni interamente la quota annuale a sua disposizione entro 24 mesi, la parte non spesa viene destinata ad altre attività secondo modalità definite dal Consiglio di amministrazione.

L'erogazione dei finanziamenti del Fondo attribuiti ai progetti avviene in due tempi: all'inizio effettivo delle attività formative nella misura del 50% ed il restante 50% entro 30 giorni dalla consegna del rendiconto, che sarà predisposto entro 60 giorni dalla conclusione delle attività formative, secondo modalità predefinite e comprendente una relazione curata dal responsabile del progetto.

Art. 8

(Controllo)

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

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

Art. 9

(Monitoraggio)

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

Art. 10

(Modifiche)

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

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

Allegato G.2.

Accordo interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio (ex [art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003; art. 2, comma 1, lett. ee\), D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.; [art. 51, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008](#)s.m.i.)

In data 19 novembre 2009, presso la sede della CONFISAL a Roma in Via Trastevere, 60 tra le sotto elencate Organizzazioni sindacali:

- Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominata in sigla SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA con sede a Crema in Via Olivetti, 17 rappresentata dal Presidente, dott. Berlino Tazza;
- Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFISAL con sede a Roma in Viale Trastevere, 60 rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;
- Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFISAL con sede a Roma in via Angelo Emo, 89 rappresentata dal Segretario generale, sig. Bruno Mariani;
- Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFISAL-FISALS con sede a Roma via Angelo Emo, 89 rappresentata dal Segretario nazionale, sig. Claudio Trovato;

premessi che:

- le parti convengono nell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo;

- l'Associazione datoriale e le Organizzazioni sindacali sopra indicate ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire con un impegno comune e costante;

- l'[art. 2, comma 1, lett. h\), del D.Lgs. n. 276/2003](#) definisce gli "Enti bilaterali": Organismi costituiti a iniziativa di una o più Associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

- l'[art. 2, comma 1, lett. ee\) del D.Lgs. n. 81/2008](#) definisce gli "Organismi paritetici": Organismi costituiti a iniziativa di una o più Associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

- l'[art. 51, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che "sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli Organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.";

- l'[articolo 30 del D.Lgs. n. 106/2009](#) inserisce al [D.Lgs. n. 81/2008](#) i seguenti commi:

- art. 51, comma 3-bis - "gli Organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'[articolo 118 della](#)

[legge 23 dicembre 2000, n. 388](#), e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'[articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli Organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.";

- art. 51, comma 3-ter - "ai fini di cui al comma 3-bis, gli Organismi paritetici istituiscono specifiche Commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.";

e considerato che

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

si concorda

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

- [art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003](#);
- [art. 2, comma 1, lett. ee\), D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.;
- [art. 51, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.;

un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., che a sua volta si articolerà in Enti bilaterali regionali e provinciali competenti per territorio; tali Organismi bilaterali svolgeranno su tutto il territorio nazionale ogni attività prevista dalla normativa vigente in capo agli "Enti bilaterali" e agli "Organismi paritetici", prioritariamente in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'E.BI.TE.N. e le sue diramazioni regionali/provinciali competenti per territorio inoltre svolgeranno le attività previste dai rispettivi Statuti e dai cc.cc.nn.l.che ad essi faranno esplicito riferimento in quanto costituiscono lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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

- programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvedere al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL - agli effetti di quanto previsto dalla [legge n. 936/1986](#);
- attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
- promuovere attività di ricerca e studio finalizzata alla [legge n. 125/1991](#);
- istituire gli Osservatori regionali secondo le direttive nazionali;
- promuovere la costituzione di Sportelli bilaterali di servizi e coordinarne l'attività;
- costituire le Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione delle controversie individuali e collettive;
- promuovere, organizzare ed attivare servizi finalizzati a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro organizzando anche sportelli di orientamento ai giovani e non;

- collaborare con il Fondo interprofessionale per la formazione continua FORMAZIENDA;
- promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, dell'assistenza e di gestione del t.f.r. secondo le intese tra le Organizzazioni nazionali firmatarie dei cc.cc.nn.l.;
- programmare le attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- dare assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- svolgere l'attività di collaborazione ex [art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.;
- svolgere o promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'[articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#), e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'[articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), nonché, su richiesta delle imprese, rilasciare un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli Organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività istituendo, a tal proposito, specifiche Commissioni paritetiche, tecnicamente competenti;
- effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi al fine di garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- trasmettere al Comitato di cui all'[articolo 7 del D.Lgs. n. 81/2008](#) una relazione annuale sull'attività svolta;
- comunicare alle aziende di cui all'[articolo 48, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008](#) i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione andrà effettuata nei riguardi degli Organi di vigilanza territorialmente competenti;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

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

Allegato G.3.

Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo

(ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#))

In data 28 febbraio 2012, presso la sede della CONFISAL a Roma in Via Trastevere, 60 tra le sotto elencate Organizzazioni sindacali:

- Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominata in sigla SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA con sede a Crema in Via Olivetti, 17;
- Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFISAL con sede a Roma in Viale Trastevere, 60;
- Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA-CONFISAL con sede a Roma in via Angelo Emo, 89;
- Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFISAL-FISALS con sede a Roma via Angelo Emo, 89;

premessi che:

- le Organizzazioni sindacali sopra indicate in data 9 dicembre 2009 hanno costituito l'Ente bilaterale nazionale del terziario in sigla E.BI.TE.N. e che le parti ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire con un impegno comune;
- al fine di dare applicazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- l'E.BI.TE.N. in base all'[art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008](#) è prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
- l'E.BI.TE.N. può supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- l'E.BI.TE.N. può effettuare dei sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, purché disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - R.L.S.T. deve dare rappresentanza a tutti quei lavoratori che non possono far riferimento al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S. aziendale;

- l'R.L.S.T. deve essere percepito da tutti come persona dedicata alla prevenzione, al benessere, alla tutela della salute dei lavoratori;

si concorda che

salvo quanto previsto dalle disposizioni degli [articoli 47, 48, 49, 50, 51, 52 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#) e s.m. e i. che costituiscono parte integrante del presente accordo:

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

2. I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali - R.L.S.T. saranno designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori o dall'E.BI.TE.N. anche su indicazione delle proprie articolazioni territoriali tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori o l'E.BI.TE.N. ne darà comunicazione alle aziende, ai lavoratori interessati e agli Organi preposti al controllo così come previsto dalla normativa vigente, attraverso le proprie articolazioni territoriali;

3. Il R.L.S.T. può accedere ai luoghi di lavoro previo preavviso alla Direzione aziendale di almeno 24 ore salvo il caso di infortunio grave;

4. Se l'azienda, rispettati i termini sopra indicati, ostacola l'accesso al R.L.S.T., questi chiede l'intervento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori o dell'E.BI.TE.N.;

5. Il numero degli R.L.S.T. deve essere conforme a quanto previsto dall'[art. 47, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008](#);

6. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare (ex [art. 48, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008](#)) in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza che gli assicura adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. La durata del percorso formativo deve essere di almeno 64 ore iniziali.

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

7. La prescritta formazione dell'R.L.S.T. è erogata dall'E.BI.TE.N., anche attraverso gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio;

8. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

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

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

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

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

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

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

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

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

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

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'[art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008](#);

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

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

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

9. Il R.L.S.T. è tenuto sia al segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e suoi allegati, sia al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

10. L'esercizio delle funzioni di R.L.S.T. è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.).

11. L'esercizio delle funzioni di R.L.S.T. è incompatibile anche con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative, attività di proselitismo, di propaganda. Egli inoltre non può promuovere assemblee;

12. L'R.L.S.T. rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo ruolo è disciplinato dall'[art. 47, D.Lgs. n. 81/2008](#). Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'[art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#) e dalla contrattazione collettiva di riferimento;

13. Gli R.L.S.T. devono compilare e aggiornare per ciascuna azienda una scheda denominata "Check List" predisposta da E.BI.TE.N. da inviare all'articolazione di E.BI.TE.N. competente per territorio;

14. L'R.L.S.T. durerà in carica tre anni e potrà essere rinominato;

15. L'R.L.S.T. redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'articolazione di E.BI.TE.N. competente per territorio che la trasmetterà ad E.BI.TE.N.;

16. Per consentire ad E.BI.TE.N. di disporre delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività dell'R.L.S.T. si prevede un contributo definito "Contributo territoriale per la sicurezza".

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

L'ammontare del "Contributo territoriale per la sicurezza" verrà ridistribuito agli E.BI.TE.N. competenti per territorio in percentuale fino all'80% del gettito calcolato su base annuale;

17. Solo le aziende in regola con il versamento della quota di cui all'art. 16 potranno avvalersi del R.L.S.T.;

18. Al fine di conseguire una maggiore diffusione dei R.L.S., laddove i lavoratori intendano eleggere l'R.L.S. all'interno dell'azienda, l'E.BI.TE.N. promuoverà regionalmente o a livello provinciale per territorio di competenza corsi per R.L.S. aziendali in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.

Si allegano gli [articoli 47, 48, 49, 50, 51, 52 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008](#) e s.m. e i. che fanno parte integrante del presente accordo.

Sezione VII

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 47

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'[articolo 48](#).

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il Rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei Rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

- a) un Rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- b) tre Rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) sei Rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei Rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli [articoli 48 e 49](#), salvo diverse intese tra le Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 48

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'[articolo 47](#), comma 3, esercita le competenze del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'[articolo 50](#) nei termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le Associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'[articolo 52](#). Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'Organismo paritetico o, in sua mancanza, all'Organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'Organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del Rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo)

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- a) i porti di cui all'[articolo 4, comma 1, lettere b\), c\) e d\), della legge 28 gennaio 1994, n. 84](#), sedi di autorità portuale nonché quelle sedi di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

- b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

- c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'[articolo 50](#) in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano Rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Art. 50

(Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

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

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

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

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'[articolo 37](#);

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

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

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

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

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

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'[articolo 35](#);

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

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

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

2. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'[articolo 18](#), comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

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

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

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

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

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

Art. 51

(Organismi paritetici)

1. A livello territoriale sono costituiti gli Organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli Organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Gli Organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3-bis. Gli Organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'[articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#), e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'[articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli Organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

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

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli Organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'[articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), gli Organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli Organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

7. Gli Organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Gli Organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'[articolo 48](#), comma 2, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli Organi di vigilanza territorialmente competenti.

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

Art. 52

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

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il Fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi il:

1.a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;

2.b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'[articolo 2083 del codice civile](#), dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;

3.c) sostegno delle attività degli Organismi paritetici.

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

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

2.b) (lettera soppressa);

3.c) (lettera soppressa);

4.d) (lettera soppressa).

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

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

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

Allegato G.4.

Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo

(ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#)) del 28 febbraio 2012

In data 3 aprile 2012, presso la sede della CONFSAL a Roma in Via di Trastevere 60, tra le sotto elencate Organizzazioni sindacali:

- Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominata in sigla SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA con sede a Crema in Via Olivetti, 17;

- Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFSAL con sede a Roma in Viale Trastevere, 60;

- Federazione Sindacati industria, commercio e artigianato, in sigla FESICA CONFSAL con sede a Roma in via Angelo Emo, 89;

- Federazione italiana Sindacati autonomi lavoratori stranieri, in sigla CONFSAL-FISALS con sede a Roma via Angelo Emo, 89;

premessi che

- le Organizzazioni sindacali sopra indicate in data 28 febbraio 2012 hanno siglato l'accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008);

- l'Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, sono stati individuati quali Organismi preposti alla designazione dei nominativi dei R.L.S.T. tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.Lgs. n. 81/2008;

- le Organizzazioni sindacali dei lavoratori o l'E.BI.TE.N. attraverso le proprie articolazioni territoriali, comunicheranno i nominativi dei R.L.S.T. alle aziende, ai lavoratori interessati e agli Organi preposti al controllo così come previsto dalla normativa vigente;

- l'[art. 48, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m. e i. sancisce che "Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'[articolo 52](#). Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.";

- l'E.BI.TE.N., ex art. 6, lett. u) Statuto vigente, esercita le attività previste e attuate dagli Organismi paritetici di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. e i.;

- la formazione dei R.L.S.T. è erogata da E.BI.TE.N., anche attraverso le proprie articolazioni regionali competenti per territorio;

- l'[art. 51, comma 3-bis, D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m. e i. sancisce che "Gli Organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'[articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#), e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'[articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003](#);

- l'art. 6, lett. s) dello Statuto vigente dell'E.BI.TE.N. richiama il Fondo interprofessionale per la formazione continua FORMAZIENDA come unico Fondo con il quale esercita attività di collaborazione;

si concorda che

l'accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#)) siglato il 28 febbraio 2012 è integrato dai seguenti articoli:

"6 bis - Il percorso formativo (corso) deve essere tenuto da docenti esperti con comprovate capacità tecniche, professionali, comunicative e con specializzazione universitaria post-laurea in ambito di sicurezza sul lavoro. La finalità del corso è di fornire nozioni giuridiche, tecniche e definizioni in merito alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento agli obblighi e sanzioni in caso di violazioni. Il corso deve sviluppare la trattazione dei contenuti minimi indicati all'[art. 37, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008](#) e approfondire l'analisi del ciclo produttivo, la conoscenza e la competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione e ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui il R.L.S.T. esercita la propria rappresentanza.

La metodologia del corso, che può essere erogato oltre che in aula anche in modalità "blended learning", si focalizza sulle reali esigenze delle aziende e prevede esercitazioni pratiche nonché test intermedi di verifica per monitorare l'effettiva acquisizione dei contenuti da parte dei discenti. Al termine del corso deve essere somministrato un test di apprendimento e, a chi superi tale prova finale, verrà rilasciato un attestato di partecipazione di merito. Il corso deve essere suddiviso in 4 (quattro) moduli così come di seguito elencati e possono essere previsti eventuali moduli aggiuntivi specifici per i settori considerati a "elevato rischio" (es. edilizia):

- Modulo I: La legislazione sulla sicurezza - D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. e i.;
- Modulo II: Processi di analisi - Metodologia, valutazioni e identificazione dei rischi;
- Modulo III: I soggetti - ruoli, compiti e doveri nell'ambito della sicurezza;
- Modulo IV: La comunicazione e interventi sul campo.

19 - Nei settori individuati dalle Organizzazioni sindacali costituenti E.BI.TE.N., oltre all'edilizia, in ragione della presenza di R.L.S.T. in possesso dei requisiti prescritti dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e della presenza di E.BI.TE.N. attraverso le proprie articolazioni competenti per territorio, le aziende o unità produttive, a condizione che richiedano tale sistema di rappresentanza dei lavoratori e che aderiscano a E.BI.TE.N., non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'[articolo 52, D.Lgs. n. 81/2008](#). Tali settori sono individuati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo in tutti quelli riconducibili alla "Tabella di raccordo codici ATECO 2007/ATECOFIN 2004 aggiornata con le modifiche decorrenti dal 1° gennaio 2009" fornita dall'Agenzia delle Entrate e di cui in particolare si riportano le seguenti macrocategorie:

- agricoltura, silvicoltura e pesca;
- estrazione di minerali da cave e miniere;
- attività manifatturiere;
- fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata;
- fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti e risanamento;
- costruzioni;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli;
- trasporto e magazzinaggio;
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione;
- servizi d'informazione e comunicazione;
- attività finanziarie e assicurative;
- attività immobiliari;
- attività professionali, scientifiche e tecniche;
- noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese;
- amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria;
- istruzione;
- sanità e assistenza sociale;
- attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e divertimento;
- altre attività di servizi;
- attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze;
- Organizzazioni e Organismi extraterritoriali.

20 - Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'[art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008](#), le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai Rappresentanti di cui agli [artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

21 - I criteri in base ai quali l'E.BI.TE.N. procederà alla designazione del/i R.L.S.T. all'azienda o all'unità produttiva sono:

- tipologia di relazioni politiche-sindacali in essere tra il R.L.S.T. e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e/o con le parti sociali costituenti E.BI.TE.N. in ottemperanza al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. e i.;

- relazioni in essere tra il R.L.S.T. e l'azienda richiedente;
 - territorialità del R.L.S.T. rispetto all'azienda richiedente;
 - compatibilità del R.L.S.T. con il settore in cui opera l'azienda richiedente.
- Il presente accordo è composto da n. 3 (tre) pagine.

Allegato G.5.

Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali

Tra

- la Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, dott. Berlino Tazza;

e

- la Confederazione generale dei Sindacati autonomi dei lavoratori - CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale prof. Marco Paolo Nigi;

Premesso che le parti con il presente accordo interconfederale intendono:

- dare impulso alle positive relazioni sindacali in coerenza con gli assetti contrattuali così come definiti nell'[intesa del 22 gennaio 2009](#);

- incentivare un nuovo modo di fare ed essere bilateralità e welfare;
- perseguire l'obiettivo dell'efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse;
- disincentivare la proliferazione di strumenti bilaterali;

- rivedere, anche a fronte delle recenti novità legislative, ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità.

Richiamati gli accordi interconfederali:

- accordo interconfederale istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato Fondo FORMAZIENDA siglato il 12 gennaio 2008 così come modificato ed integrato il 29 maggio 2009 e integrato il 30 marzo 2010;

- accordo interconfederale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio siglato il 19 novembre 2009, a seguito del quale è stato costituito l'Ente bilaterale nazionale del terziario, E.BI.TE.N.;

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

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo interconfederale;

2. L'assetto della contrattazione collettiva si sviluppa su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello (alternativamente aziendale, territoriale, di filiera o di altra natura);

3. Gli strumenti bilaterali di riferimento devono essere considerati sempre su una dimensione interconfederale;

4. Gli strumenti bilaterali di derivazione contrattuale devono garantire la giusta rappresentanza bilaterale e paritetica alle Organizzazioni aderenti alle Confederazioni in Organismi (Commissioni, Comitati, ecc.) che si interfacciano con l'Organo di governo degli stessi strumenti bilaterali; resta inteso che tale garanzia è riservata alle parti sociali che sottoscrivono per discussione il contratto collettivo nazionale di lavoro;

5. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua e permanente di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è il Fondo FORMAZIENDA; il funzionamento dell'ente è disciplinato dagli accordi interconfederali sopra richiamati e dallo Statuto e dal regolamento dello stesso Fondo;

6. L'Ente bilaterale di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è l'E.BI.TE.N.; il funzionamento dell'Ente è disciplinato dall'accordo interconfederale sopra richiamato, dallo Statuto, dal regolamento e dal recepimento di quanto segue:

a) Istituzione del "Fondo sviluppo bilateralità" alimentato da:

- versamenti delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza ai dispositivi della presente intesa e del c.c.n.l. di riferimento nella misura e con le modalità definite all'atto della firma della presente intesa;

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente accordo interconfederale;
- ogni altro versamento disposto dalle parti sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;
- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dalla presente intesa.

b) Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti al "Fondo sviluppo bilateralità" è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda annua ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore (dipendenti, soci cooperatori, ecc.).

c) Il contributo è destinato al finanziamento di separati Fondi, ed in particolare:

- "Fondo sviluppo salute e sicurezza", quale strumento di sostegno allo sviluppo della cultura della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro e per la formazione e informazione degli R.L.S., R.L.S.T., R.S.P.P., nonché per il servizio R.S.L.T., come già disciplinato dagli accordi interconfederali del 28 febbraio 2012 e del 3 aprile 2012. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,15% della retribuzione lorda annua - di cui 0,10% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;

- "Fondo welfare e sostegno al reddito", quale strumento di welfare, anche integrativo degli interventi previsti per legge. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,30% della retribuzione lorda annua - di cui 0,25% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;

- "Fondo Osservatorio e servizi reali", quale strumento di analisi delle problematiche inerenti le MPMI ed il lavoro, l'apprendistato ed il sostegno alla diffusione dei modelli organizzativi ex [D.Lgs. n. 231/2001](#). Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,20% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro;

- "Fondo sviluppo contrattazione", quale strumento di promozione e diffusione della contrattazione di primo e secondo livello. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,20% della retribuzione lorda annua - di cui 0,10% a carico dell'azienda e 0,10% a carico del lavoratore;

- "Fondo gestione bilateralità", destinato a coprire le spese di gestione dell'Ente bilaterale. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,15% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro.

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

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

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

8. Ai sensi dell'[articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30](#) e della normativa vigente nonché in attuazione degli accordi interconfederali della Confederazione SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e della CONFISAL e dei cc.cc.nn.l., le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità di derivazione contrattuale sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi di primo e secondo livello sottoscritti tra le parti firmatarie il presente accordo;

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

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

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

A) Ruolo delle parti sociali:

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;

- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;

- definizione delle regole per le nomine degli Organi.

B) Compiti degli Organi:

- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;

- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;

- azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Criteri di funzionamento - Regole generali:

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

Roma, lì 28 maggio 2014

Allegato G.6.

Accordo interconfederale in materia di apprendistato

Tra

- la Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, dott. Berlino Tazza;

e

- la Confederazione generale dei Sindacati autonomi dei lavoratori - CONFISAL, rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;

premessi che

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

considerato che

- il [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo unico dell'apprendistato;

atteso che

- il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;

b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;

ritenuto di

- dare piena ed immediata operatività al contratto di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere;

- recepire quanto definito dal sopra richiamato [D.Lgs. n. 167/2011](#) "Testo unico dell'apprendistato", così come modificato dalla [legge n. 92/2012](#) "Riforma del mercato del lavoro", dalla [legge n. 99/2013](#) e quanto normato dai successivi provvedimenti di legge in materia, ivi compresa la [legge n. 78/2014](#);

Si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo interconfederale;

2. Il presente accordo interconfederale disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere in tutte le aziende che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni sindacali ad essa aderenti, unitamente alla CONFISAL;

3. Il presente accordo interconfederale si applica anche ai contratti di apprendistato stipulati in ambito cooperativo, anche nel caso della figura del socio lavoratore, qualora il rapporto di lavoro sia regolato da uno dei cc.cc.nn.l. sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad essa aderenti, unitamente alla CONFISAL;

4. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- il periodo di prova;

- la prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di formazione;

- il livello iniziale e finale di inquadramento;

- la durata del contratto di apprendistato;

- la figura del tutor o referente aziendale;

5. La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Nei contratti collettivi che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale. Il contratto collettivo di riferimento può determinare la retribuzione anche in percentuale rispetto a quella relativa al livello di destinazione;

6. Il tutor o referente aziendale, se diverso dal datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista. Questi deve conoscere i diritti e i doveri dell'apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa almeno di tre anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il tutor o referente aziendale segue ed indirizza l'apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare le soluzioni più adatte;

7. La formazione dell'apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa e per questo personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'apprendista stesso e delle competenze da conseguire durante il periodo di formazione. La formazione teorica potrà essere finanziata anche dagli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie il presente accordo sulla base di programmi certificati anche dall'E.BI.TE.N. Inoltre gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'E.BI.TE.N. La formazione professionalizzante, prevista per legge, potrà essere svolta anche "On the Job" ed in affiancamento e, laddove presente, potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'[articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#) e s.m.i.;

8. Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi. Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di tre anni e una durata minima di sei mesi, salve eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali. Per le figure professionali i cui contenuti sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima può arrivare fino a 60 mesi;

9. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali avverrà mediante il libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa nel "Piano formativo individuale per apprendisti" secondo il format in allegato al presente accordo;

10. Per standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai cc.cc.nn.l. di riferimento e/o dalla classificazione dei profili professionali prevista dall'ISFOL;

11. Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in un precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore di lavoro qualora siano coerenti con le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato;

12. I precedenti periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno;

13. Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e, di conseguenza, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118 del codice civile](#), di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

14. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro;

15. Qualora dovessero intervenire delle modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, le stesse parti firmatarie del presente accordo interconfederale si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

Roma, li 28 maggio 2014

Allegato A

Piano formativo individuale per apprendisti

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,

del/la sig./ra

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro

Codice fiscale/partita IVA

Indirizzo della sede legale

Indirizzo unità operativa interessata

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

Attività
 Contratto utilizzato
 Legale rappresentante (nome e cognome):
B. Dati relativi all'apprendista
 Nome e cognome
 Codice fiscale
 Data e luogo di nascita
 Residenza
 Recapito telefonico/fax/e-mail
 Cittadinanza
 Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del [D.Lgs. n. 297/2002](#):
C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro
 - Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
 Licenza/Diploma/Laurea.....
 - Esperienze lavorative:

 - Eventuali periodi apprendistato svolti:
 Apprendista dal al
 - Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:
 a) nessuna certificata
 - Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

D. Aspetti normativi
 Data di assunzione
 Qualifica da conseguire
 Durata (Definito dalla contrattazione collettiva)
 Orario di lavoro a tempo pieno:
 Livello iniziale di inquadramento:
 Livello finale di inquadramento:
E. Tutor
 - Tutor aziendale (1) (Dipendente)
 - Codice fiscale:
 - Categoria/Livello di inquadramento
 - Anni di esperienza: in azienda

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

F. Contenuti formativi

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

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

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

- a) sicurezza
 - b) qualità
 - c) comunicazione
 - d) contrattualistica
 - e) Organizzazione aziendale
2. Competenze tecnico-professionali e specialistiche:
- 1)
 - 2)
 - 2)
 - 3)
3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

(N. ore nei n. mesi di apprendistato che verranno erogate all'interno e all'esterno dell'azienda - mediante modalità in affiancamento, "on the job" e d'aula - in particolare a titolo esemplificativo:

- a cura del tutor/incaricato alla sicurezza/personale specializzato per quanto riguarda le varie tecniche di lavorazione;
- a cura del tutor/incaricato alla sicurezza/personale specializzato per quanto riguarda il rapporto di lavoro e l'igiene e la sicurezza sul lavoro;
- partecipazione a probabili corsi organizzati dalla provincia di

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

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

Data

L'impresa

.....

L'apprendista

.....

.....

Contratto di apprendistato del/la sig./ra

Piano formativo individuale di dettaglio

.....

Scheda degli interventi formativi effettuati durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor aziendale (a competenza acquisita)	Firma apprendista (a competenza acquisita)
12 mesi - 1° anno				
.....	() "On the job" () Affiancamento() Altro
.....	() "On the job" () Affiancamento () Altro
.....	() "On the job" () Affiancamento () Altro
.....	() "On the job" () Affiancamento() Altro

N.B.: Riprodurre lo schema sopra indicato per ogni annualità.

Data

Timbro e firma dell'azienda

Allegato G.7.

Protocollo d'intesa per l'estensione dell'operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità

Addì 15 luglio 2014, in Roma

Tra

- la Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, dott. Berlino Tazza;

e

- la Confederazione generale dei Sindacati autonomi dei lavoratori - CONFISAL, rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi;

Premesso che

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL in data 12 gennaio 2008 hanno sottoscritto l'accordo interconfederale istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale

per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "FORMAZIENDA";

- le medesime parti in data 19 novembre 2009 hanno sottoscritto l'accordo interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla E.BI.TE.N., e degli E.BI.TE.N. regionali/provinciali competenti per territorio;

- in data 28 febbraio 2012 le parti hanno sottoscritto l'accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#)) e, in data 3 aprile 2012, l'accordo interconfederale integrativo del predetto accordo;

- in data 4 febbraio 2013, l'E.BI.TE.N. ha sottoscritto con l'INPS apposita convenzione per adesione, avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente bilaterale (cfr. [circolare INPS n. 80 del 14 maggio 2013](#)) e, in data 8 aprile 2013, l'Agenzia delle Entrate ha istituito la causale contributo "ENBI" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi a favore dell'E.BI.TE.N.;

- le parti hanno sottoscritto diversi contratti collettivi nazionali di lavoro e, tra questi, il c.c.n.l. per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro sottoscritto in data 18 dicembre 2012, il c.c.n.l. per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi sottoscritto in data 1° luglio 2013, il c.c.n.l. per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi sottoscritto in data 28 maggio 2014, i quali hanno individuato in FORMAZIENDA il Fondo interprofessionale di riferimento ed hanno affidato all'E.BI.TE.N. i servizi di assistenza e, in particolare, di sostegno al reddito, formazione e qualificazione, monitoraggio, studio e ricerca;

- le trattative intercorse tra le parti, relative alla disciplina dei rapporti di lavoro con soggetti che operano in regime cooperativistico, si sono di recente concluse con esito positivo ed è ragionevole pensare che l'imminente disciplina collettiva relativa a tale settore individui in FORMAZIENDA e nell'E.BI.TE.N. gli Enti bilaterali di riferimento;

- in data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'[accordo interconfederale](#) per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;

- in data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'[accordo interconfederale](#) in materia di apprendistato;

Considerato che

- le parti hanno rilevato la sempre crescente esigenza da parte, al solo fine esemplificativo e non esaustivo, di imprenditori, amministratori d'impresa, professionisti e delle diverse categorie di lavoratori autonomi, ed eventualmente anche dei rispettivi nuclei familiari, connessi all'esercizio d'impresa delle MPMI e delle relative forme aggregate (consorzi, reti d'impresa, ecc.), di beneficiare di quei servizi, offerti dai suddetti Organismi bilaterali, riservati ai lavoratori subordinati;

- in particolare, ritenuta, allo stato, preclusa la possibilità, da parte delle categorie di cui al punto precedente, di accedere sia ai servizi erogati dai fondi interprofessionali che a quelli riservati dagli Enti bilaterali ai lavoratori dipendenti, è stata rilevata la diffusa disponibilità, da parte di tali categorie professionali, a sostenere contributi volontari che finanzino detti servizi;

- le parti condividono l'opportunità di istituire strumenti che, nell'ottica della volontarietà e sostenibilità, consentano di soddisfare le istanze avanzate dalle categorie suddette in quanto aventi ad oggetto interessi ritenuti meritevoli di adeguata tutela politico-sindacale in un'ottica di "responsabilità sociale d'impresa";

- l'affidamento dei suddetti servizi al Fondo FORMAZIENDA ed all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. si ritiene senz'altro ragionevole ed opportuno, in considerazione del fatto che detti Organismi bilaterali hanno dato prova di essere dotati di strutture e servizi adeguati a soddisfare trasversalmente l'esigenza sopra indicata ed anche in considerazione della efficienza delle procedure utilizzate e dell'effettività dei risultati ottenuti nell'esercizio delle rispettive attività;

Convengono

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

Allegato G.8

Accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In data 18 novembre 2015, presso la sede della CONFISAL a Roma in Viale di Trastevere,

60

tra

la Confederazione autonoma italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese, denominata in sigla SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA con sede a Crema in Via Olivetti, 17

e

la Confederazione generale dei Sindacati autonomi lavoratori, in sigla CONFISAL con sede a Roma in Viale di Trastevere, 60

Obiettivi

- Condividere lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro con l'intento di condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso;

- Dare atto che il [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

- Condividere l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa aderendo alle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato ([articoli 6](#), comma 8, lettera m-quater), e [28, comma 1-bis, D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.) con l'intento di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di tale natura;

- Condividere l'idea che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;

- Diffondere il valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28, D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'[articolo 15, D.Lgs n. 81/2008](#) e s.m.i.;

- Dare concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare, le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'[art. 2, comma 1, lett. a\), del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.);

- Valorizzare la formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

- Promuovere gli accordi sindacali di cui alla lett. h), comma 8, art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

- Superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

- Definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.A.), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

- Valorizzare la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

- Valorizzare il ruolo degli Organismi paritetici/Enti bilaterali e degli enti di patronato in quanto svolgono, anche mediante convenzioni ex [art. 10, D.Lgs. n. 81/2008](#), attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

- Individuare le competenze degli Organismi paritetici di cui all'[art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.;

- Consentire ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli Organismi paritetici ex [art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008](#);

- Cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;

- Sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;

- Considerare che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- Valorizzare la mission dell'INAIL di garanzia della tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

- Sostenere la funzione dell'INAIL quale soggetto deputato al recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Contenuti

Nelle aziende o unità produttive aderenti al sistema di rappresentanza SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e/o che applicano i c.c.n.l. individuanti E.BI.TE.N. quale organismo paritetico/Ente bilaterale di riferimento, sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie il presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.

Per tutte le attività in materia di salute e sicurezza previste dal presente accordo in capo agli Organismi paritetici e agli Enti bilaterali (ex [art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003; art. 2, comma 1, lett. ee\), D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.; [art. 51, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008](#) s.m.i.) viene individuato E.BI.TE.N. quale Organismo bilaterale di riferimento, che opererà in base ai propri regolamenti interni. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni competenti per territorio dell'E.BI.TE.N. opererà in via sussidiaria l'E.BI.TE.N. svolgendo le funzioni proprie delle articolazioni territoriali (regionali/provinciali) con modalità da questo definite.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

- In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

- Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. Per tutto quanto concerne la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, in sigla R.L.S.T., ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#), si rimanda all'"Accordo interconfederale nazionale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo" e all'accordo integrativo allo stesso, sottoscritti rispettivamente in data 28 febbraio 2012 e 3 aprile 2012 da considerarsi parti integranti e sostanziali del presente atto.

- Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il numero minimo dei R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'[art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008](#); la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un numero diverso di R.L.S.

- Per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti.

- L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Independentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato.

- I predetti R.L.S. rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'[art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'E.BI.TE.N. territorialmente competente o, in assenza, all'E.BI.TE.N. i nominativi degli R.L.S. e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

- Elettorato attivo e passivo - Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

- Modalità elettorali - L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'E.BI.TE.N. territorialmente competente o, in assenza, all'E.BI.TE.N.

- Durata dell'incarico - Il R.L.S. resta in carica per 3 anni. Nel caso di dimissioni, il R.L.S., può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni.

In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati dal R.S.A. Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte, in quanto applicabili.

Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. le tutele previste dalla [L. n. 300/1970](#).

- Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico - In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell'art. 50, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

- La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'E.BI.TE.N. territorialmente competente o, in assenza, per il tramite dell'E.BI.TE.N. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

- Riunioni periodiche - Le riunioni periodiche, di cui all'[art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il R.L.S. potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

- Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

Formazione R.L.S.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 32 ore iniziali, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'[art. 37, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una durata minima del corso maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede una durata che non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una durata minima dell'obbligo di aggiornamento periodico maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

La formazione dei R.L.S., che può essere erogata anche in modalità e-learning nel rispetto della normativa vigente, avviene ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 in collaborazione con l'E.BI.TE.N. territorialmente competente o, in assenza, con l'E.BI.TE.N., durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

Formazione datori di lavoro

I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dovranno svolgere corsi di formazione e di aggiornamento della durata prevista all'[art. 34 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. e agli accordi in sede di conferenza Stato-regioni vigenti in materia, adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni, al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare le ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

Le predette attività formative sono definite, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dagli "Accordi Stato-regioni" in materia, nell'ambito di programmi condivisi nell'E.BI.TE.N. o in collaborazione con esso. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'[art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

La valutazione dei rischi

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori - I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai R.L.S./R.L.S.T. i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, comma 1, lett. a);
- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50 - maschi/femmine);
- numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- mansioni e tipologia contrattuale;
- procedure, con evidenziati, per ciascuna, almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi), contesto lavorativo ed ambientale;
- rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
- numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

L'E.BI.TE.N. definirà il modello di schede di dettaglio.

Lo stress da lavoro correlato

In materia di stress lavoro-correlato, in coerenza con quanto disposto dall'[art. 28](#), comma 1-bis e dall'[art. 6, comma 8, lettera m-quater\) del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., si recepiscono integralmente, nel presente accordo, le indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17 novembre 2010 (G.U. 30 dicembre 2010, n. 304) e ad esse si rinvia.

Informazione formazione dei lavoratori

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti della sicurezza.

Nelle more della formazione prevista dall'accordo in sede di conferenza Stato-regioni vigente di cui all'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#), l'E.BI.TE.N. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

Le parti si impegnano a definire nell'E.BI.TE.N. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.

Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

Modalità di collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008

Tutte le azioni formative non realizzate direttamente o con le modalità previste dall'[art. 10, D.Lgs. n. 81/2008](#) dall'Organismo bilaterale E.BI.TE.N. per ottenere e dimostrare di aver esperito il requisito di collaborazione di cui all'[art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008](#) devono seguire la procedura riportata all'interno del protocollo allegato (Allegato A) denominato "Protocollo di intesa sulla collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008" parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Tale procedura viene realizzata nell'ottica di valorizzare il ruolo dell'E.BI.TE.N. nell'azione di individuare buone prassi di cui all'[art. 2, comma 1, lettera v\), D.Lgs. n. 81/2008](#) al fine accrescere l'efficacia della formazione e diffondere una maggiore cultura della sicurezza.

La modulistica per ottemperare all'obbligo di collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 verrà pubblicata sul sito Internet degli E.BI.TE.N. competenti per territorio e/o dell'E.BI.TE.N. entro 30 giorni dalla sigla del presente accordo.

In occasione di ogni intervento formativo il personale dell'E.BI.TE.N. con specifiche competenze può effettuare accessi e sopralluoghi al fine di supportare le imprese, durante l'erogazione della formazione, nell'individuazione delle soluzioni atte a garantire e migliorare tramite la formazione la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Rapporti con INAIL

Le parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL finalizzati a conseguire significative iniziative congiunte sul territorio nazionale in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si ritiene opportuno, quindi, perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Le parti si impegnano a condividere con INAIL le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex [art. 52, D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.

Norme finali

Le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie il presente accordo provvederanno senza indugi a recepirlo nei cc.cc.nn.l. sottoscritti e a darne comunicazione alle aziende o unità produttive coinvolte.

Le parti, entro sei mesi, esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.

In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista dal presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.

Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà durata triennale con validità sino alla stipula di un nuovo accordo.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla normativa vigente in materia.

Allegato A

Protocollo di intesa sulla collaborazione
ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008

1. Procedura per la collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti tra le imprese e l'E.BI.TE.N.

Il titolare dell'obbligo formativo nei confronti dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti è il datore di lavoro dell'impresa.

Il datore di lavoro può erogare personalmente la formazione ai propri lavoratori o avvalersi per tutto o in parte di altre persone alle proprie dipendenze e/o di consulenti e società esterne.

La collaborazione dell'impresa con l'E.BI.TE.N. avviene attraverso due momenti distinti:

I. Rilascio del "parere di conformità" da parte dell'E.BI.TE.N. al progetto formativo presentato dal datore di lavoro o da altro soggetto da questo incaricato.

II. Certificazione dell'avvenuta formazione in "collaborazione con" l'E.BI.TE.N. in merito alla realizzazione della formazione e della sua efficacia.

Il "parere di conformità" e la certificazione della formazione in "collaborazione con" l'E.BI.TE.N. hanno la finalità di verificare che:

- il progetto formativo sia conforme con quanto previsto dalla normativa vigente, dai contratti collettivi in vigore e con quanto definito dall'E.BI.TE.N. competente per territorio (provinciale/regionale) e/o dall'E.BI.TE.N.;

- esistano dei documenti validi che attestino la realizzazione della formazione, la sua efficacia e l'ottemperamento della collaborazione con l'Organismo bilaterale E.BI.TE.N.

I lavoratori formati attraverso gli interventi certificati saranno inseriti all'interno di un archivio presso l'E.BI.TE.N. territoriale a disposizione degli organismi di vigilanza e controllo.

2. Modalità per ottenere il rilascio del "parere di conformità" al progetto formativo

- Il datore di lavoro che intende procedere alla formazione dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti ai sensi dell'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) anche quando si avvale di un soggetto diverso munito di apposita lettera d'incarico, deve presentare il progetto formativo alla diramazione dell'E.BI.TE.N. competente per territorio (di seguito anche "territoriale") con un anticipo di almeno 30 giorni rispetto alla data fissata per l'erogazione. Il modulo di richiesta su carta intestata potrà essere trasmesso anche via fax o mail PEC all'indirizzo dell'E.BI.TE.N. territoriale.

- L'E.BI.TE.N. territoriale, dopo aver verificato la conformità del progetto formativo, comunicherà anche tramite mail PEC o via fax, il proprio parere entro 15 giorni dalla data di richiesta e, in caso di mancata comunicazione, vale la regola del silenzio-assenso.

- Nel caso di rilascio del parere di conformità da parte dell'E.BI.TE.N. territoriale al soggetto proponente lo stesso potrà successivamente ottenere la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'E.BI.TE.N. territoriale; in caso di parere negativo, il soggetto proponente se comunque desidera avere il parere di conformità dell'E.BI.TE.N. territoriale in merito al progetto formativo dovrà ripresentare o integrare un nuovo progetto formativo che tenga conto delle osservazioni ricevute dallo stesso.

Nel caso in cui invece il datore di lavoro non desideri dar seguito alle indicazioni dell'E.BI.TE.N. territoriale, in presenza della visita dell'organismo di vigilanza e controllo, dovrà essere prodotta adeguata motivazione del mancato seguito dato alle informazioni formative giunte e non potrà comunque essere successivamente richiesta la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'E.BI.TE.N. territoriale di cui di seguito.

- Il parere di conformità al progetto formativo deve essere richiesto per ogni intervento formativo e, il progetto conforme avrà durata massima di tre anni, fermo restando nuove disposizioni di carattere legislativo o di c.c.n.l. o di accordi regionali.

- Il progetto formativo, non inferiore a 4 ore, da presentare all'E.BI.TE.N. territoriale dovrà comprendere i seguenti punti:

2.1. Titolo dell'intervento formativo. Si dovrà dare un titolo che identifichi il progetto formativo in modo da essere facilmente individuabile durante la comunicazione tra l'E.BI.TE.N. di riferimento e il soggetto richiedente.

2.2. Anagrafica aziendale. Specificare i dati aziendali (ragione sociale, indirizzo, telefono, ecc.) e il settore d'intervento dell'azienda (es. opere stradali, impermeabilizzazioni, prefabbricazione, ecc.), il numero totale dei lavoratori dipendenti, ed il numero dei lavoratori da formare.

2.3. Obiettivi della formazione. Specificare che tipo di formazione s'intende erogare:

- di base per nuova assunzione o per prima formazione (Art. 37, comma 4, lett. A);

- per i lavoratori già presenti nell'impresa, per trasferimento o cambiamento di mansione (Art. 37, comma 4, lett. B) e C);

- per mansioni specifiche o ruoli aziendali (Art. 28, lett. F).

2.4. Responsabile del progetto. L'azienda deve indicare un Responsabile di progetto.

2.5. Lavoratori interessati all'iniziativa. Specificare le mansioni svolte dai lavoratori a cui l'intervento è destinato.

2.6. Durata dell'intervento. Specificare la durata in ore. Nel caso in cui l'intervento sia erogato in più incontri o moduli specificare inoltre:

- la durata di ciascun incontro o modulo;

- l'intervallo temporale in cui s'intende realizzare l'intero intervento formativo.

2.7. Contenuti dell'intervento e metodologie didattiche utilizzate. Specificare per il singolo modulo i contenuti della formazione e le metodologie didattiche utilizzate per la formazione stessa. Affinché la formazione abbia il parere di conformità dell'E.BI.TE.N. è opportuno che all'interno di ogni intervento sia prevista almeno una parte dedicata a esercitazioni.

2.8. I requisiti di Enti e/o dei formatori impegnati nell'intervento. Specificare qualifiche e caratteristiche degli Enti e dei formatori impegnati nell'intervento e per ognuno di loro specificare gli argomenti trattati. I formatori dovranno essere in possesso di idoneo CV con attestazione professionale e d'esperienza e abilitazione specifica per le singole azioni formative nel rispetto delle normative vigenti in materia.

2.9. Materiali didattici distribuiti ai partecipanti. Descrivere il materiale che si intende distribuire e consegnare una copia all'E.BI.TE.N. territoriale.

2.10. Test finali. Alla conclusione di ogni corso deve essere previsto per ogni partecipante un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento del corso e dei docenti. Consegnare una copia del test finale all'E.BI.TE.N. territoriale.

2.11. Firma del soggetto richiedente. Il progetto formativo dovrà essere siglato dal soggetto richiedente e riportare la data di richiesta.

3. *Modalità per ottenere la certificazione dell'attività formativa svolta in "collaborazione con" l'E.BI.TE.N.*

3.1. Comunicazione. Almeno 2 giorni prima dell'avvio dell'attività formativa il soggetto proponente comunicherà all'E.BI.TE.N. territoriale anche tramite mail PEC o fax:

- Dati dei partecipanti:

- cognome e nome;

- luogo e data di nascita;

- indirizzo di residenza e recapito telefonico;

- qualifica e codice fiscale.

- Il calendario degli incontri con riportato la data, il luogo, l'ora e il docente di ogni modulo formativo.

- Se tra i partecipanti sono coinvolti lavoratori immigrati deve essere inviato all'E.BI.TE.N. territoriale l'esito di un apposito test di lingua veicolare, nel caso di mancato superamento del test devono essere indicate le modalità con cui verrà svolta la formazione ai partecipanti (art. 36, comma 4).

3.2. Registro e verifiche finali di apprendimento e gradimento. Al termine dell'intervento formativo l'azienda dovrà far pervenire all'E.BI.TE.N. territoriale:

- copia completa del registro;

- copia completa dei test di verifica di apprendimento eseguiti;

- copia completa dei questionari di gradimento eseguiti dell'intervento formativo e dei docenti.

Si ricorda che il registro deve riportare:

- il riferimento al progetto formativo;

- l'elenco dei partecipanti;

- il luogo, la data e l'ora in cui si svolge l'intervento;

- il nominativo e la firma del formatore;

- la firma in entrata e uscita dei lavoratori partecipanti;

- la firma del tutor se presente.

Il registro dovrà essere compilato contestualmente alla realizzazione del corso.

3.3. Attestati di partecipazione. Al termine del corso il formatore e/o l'Ente erogatore del corso rilascerà all'azienda gli attestati personali dei partecipanti. L'azienda deve far pervenire una copia degli attestati all'E.BI.TE.N. territoriale unitamente ai documenti di chiusura del corso.

Sugli attestati devono essere riportati:

- nome, cognome, luogo e data di nascita del partecipante;

- il titolo del corso e riferimento legislativo;

- data di inizio e data di fine del corso;

- durata in ore del corso;

- percentuale di frequenza del partecipante;

- risultato del test di verifica di apprendimento finale;

- firma di chi rilascia l'attestato.

3.4. Autocertificazione e dichiarazione sostitutiva ai sensi del [D.P.R. n. 445/2000](#)

Successivamente alla verifica della documentazione entro 15 giorni dalla ricezione della documentazione stessa da parte dell'azienda, verrà inviata all'azienda comunicazione che attesta l'avvenuta formazione in collaborazione con l'E.BI.TE.N. territoriale.

Allegato G.9.

Persone svantaggiate

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'[articolo 4 della legge n. 381/1991](#).

Gli istituti di cui al presente articolato sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda durata e modalità di inserimento.

Gli E.BI.TE.N. regionali, laddove costituiti, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento e supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutici-riabilitati (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- assistenza alla persona e alla famiglia;
- orientamento finalizzato alla rimozione delle barriere architettoniche;
- trasporto;
- informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa anche per il tramite di committenze pubbliche.

Gli E.BI.TE.N. regionali, con riferimento alla legge di riforma del collocamento obbligatorio ([legge n. 68/1999](#) e [D.Lgs. n. 151/2015](#)), promuoveranno politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. L'attività sarà svolta in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro.

Il trattamento delle persone svantaggiate rispetterà i seguenti parametri:

- alle persone svantaggiate verrà riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa;

- gli E.BI.TE.N. regionali in accordo con i Centri per l'impiego e i servizi dell'ASL, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dall'impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo a all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti presso gli EE.LL., anche a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

1) convenzioni con gli enti locali, ASL ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali;

2) contratti a tempo determinato;

3) contratti a tempo parziale o di telelavoro;

4) salari di 1° ingresso (massimo 3 anni);

- per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la pubblica amministrazione. I progetti, di cui gli E.BI.TE.N. regionali controllano l'applicazione e gli sviluppi devono, comunque, prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stages formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori ed istituzioni interessati. Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente;

- laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone agli E.BI.TE.N. regionali, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate;

- qualora gli E.BI.TE.N. regionali non siano stati istituiti, le cooperative si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. territoriali di competenza. Le parti, in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo, convengono di effettuare un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

• [Sommario](#)

• [Analitico](#)

•

• COOPERATIVE SOCIALI - Sistema cooperativo del 15/03/2016