



Sezione terza – Sistema di regole contrattuali

Art. 1 Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione

A) Competenze del contratto collettivo nazionale di lavoro

- Modalità di regolamentazione del part time, dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione, con particolare riferimento all'individuazione delle causali in presenza delle quali è possibile apporre il termine al contratto a tempo determinato e che consentono la stipula del contratto di somministrazione a tempo determinato. Più precisamente, le causali indicate all'art. 4, lett. B e D, Titolo 1 non possono essere ulteriormente implementate dalla contrattazione di secondo livello.



Titolo 1

Articolo 4 – tipologie contrattuali

...



B) Contratto di lavoro a tempo determinato

Norme Generali

Ai sensi del vigente articolo 19, comma 1, lett. a) del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che il contratto di lavoro a tempo determinato possa avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:



- a) punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con l'ordinario assetto produttivo;
 - b) l'esecuzione di opere o di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e la necessità di rispettare stringenti termini di consegna delle commesse affidate di impianti, nonché proroga delle stesse;
 - c) fase di avvio di nuove attività, ai sensi dell'art. 23 comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, nonché sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
 - d) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad es.: salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale, ...), nonché interventi finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza;
 - e) sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, a titolo esemplificativo, per malattia, infortunio, fruizione dei congedi di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'articolo 4, secondo comma, D. Lgs. n. 151/2001.



Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro



trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Per i contratti con durata fino a 24 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta - Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'articolo 1, Sezione quarta, Titolo V.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, ovvero in somministrazione si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la medesima azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Stagionalità

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 11525 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 del vigente D.lgs. n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al



20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad eccezione dei datori di lavoro che occupano oltre 400 dipendenti, per i quali il numero massimo di lavoratori a termine è pari al 18% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

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 dell'assunzione.

I lavoratori assunti con contratto a tempo part-time verranno computati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, ai sensi dell'art. 9 del vigente D.lgs n. 81/2015.



Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività. Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.



Informazioni

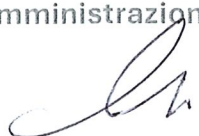
Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi e la qualifica dei lavoratori interessati nonché i dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già assunti con contratto a termine e l'eventuale esercizio del diritto di precedenza.



Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative dei lavoratori in somministrazione e la qualifica dei lavoratori interessati.



D) Lavoro in somministrazione



La durata del contratto di somministrazione è di 12 mesi, elevabile a 24 mesi, nei casi di seguito indicati:

- a) per punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con l'ordinario assetto produttivo;
- b) per l'esecuzione di opere o di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e la necessità di rispettare stringenti termini di consegna delle commesse affidate di impianti, nonché proroga delle stesse;
- c) fase di avvio di nuove attività, ai sensi dell'art. 23 comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, nonché sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- d) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad es.: salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale, ...), nonché interventi finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza;
- e) sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, a titolo esemplificativo, per malattia, infortunio, fruizione dei congedi di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

Possono essere somministrati a tempo determinato, senza l'apposizione di causali i soggetti individuati dall'art. 34, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015 e successiva modificazione, nonché quelli che verranno individuati dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Numero massimo di lavoratori somministrati

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato (cd. staff leasing) non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del citato contratto.

Detta percentuale è pari al 16% per gli utilizzatori che abbiano in forza oltre 400 dipendenti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale indicato si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Il numero massimo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ovvero somministrati a tempo determinato, non può essere complessivamente superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei citati contratti.

Detta percentuale è pari al 28% per gli utilizzatori che abbiano in forza oltre 400 dipendenti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale indicato si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula dei citati contratti.

Diritto di precedenza

Nell'ambito della vigenza del presente rinnovo contrattuale, ed in via del tutto sperimentale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, i lavoratori somministrati che, nell'esecuzione di uno o più contratti di somministrazione a termine presso il medesimo utilizzatore, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore 12 mesi frazionati (con intervalli non superiori a 6 mesi) e/o consecutivi nell'ambito della medesima mansione, per i quali vi è stata l'applicazione di una delle causali di cui al primo paragrafo della presente lettera D) hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'utilizzatore, entro i 12 mesi successivi alla scadenza della somministrazione stessa, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione degli intersorsi rapporti.

Il diritto di precedenza di cui sopra può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta all'utilizzatore la propria volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del contratto della somministrazione e si estingue entro un anno dalla cessazione del già menzionato contratto di somministrazione.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini sopra indicati la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro somministrato a termine; a parità di condizioni si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Nel caso in cui il dipendente rinunci, anche una sola volta, ad una proposta lavorativa da parte dell'azienda committente, il soggetto perderà il diritto di precedenza.

Informazioni

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria, se presente, ed in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e la qualifica dei lavoratori somministrati a tempo determinato che nei sei mesi precedenti abbiano esercitato il diritto di precedenza ed il numero di tali lavoratori stabilizzati, informativa suscettibile di eventuali successivi approfondimenti anche su richiesta delle OO.SS.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35, del D. Lgs. n. 81/2015.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

I lavoratori somministrati, in sede di assunzione, saranno puntualmente informati relativamente al loro diritto di precedenza dall'agenzia di somministrazione su impulso della società utilizzatrice.

La società utilizzatrice avrà l'onere di fornire all'agenzia di somministrazione detta informativa da consegnare ai lavoratori somministrati a tempo determinato all'atto dell'inizio della somministrazione.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Art. 5 – Apprendistato

Dopo il primo paragrafo inserire il seguente:

Informazioni

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria, se presente, e in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero, la tipologia di contratto di apprendistato utilizzato, qualifica posseduta.

Titolo V – Ambiente di lavoro

Art. 1 – ambiente di lavoro salute e sicurezza

Lettera c), prima del penultimo paragrafo inserire i seguenti commi (pagina 119)

L'azienda è tenuta ad informare annualmente gli RLS in merito agli obiettivi ambientali e agli investimenti, iniziative e progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

Introduzione per gli RLS di 8 ore di formazione aggiuntiva rispetto alle 32 ore minime di legge, con contenuti specialistici mirati alle specificità del settore e/o dell'azienda, da svolgere durante l'orario di lavoro.

Nelle aziende con meno di 200 dipendenti, verrà garantito il coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP (almeno una volta l'anno) per sviluppare un rapporto proficuo tra i vari attori della sicurezza, con l'eventuale coinvolgimento del medico competente.

In caso di infortunio sul lavoro ed in caso di mancato infortunio, l'Azienda prevede un'informazione tempestiva, anche su richiesta degli RLS, delle azioni intraprese se già definite, o dalle eventuali azioni da intraprendere quando verranno definite, al fine di evitare il



ripetersi dell'evento stesso con l'attivazione, se necessario, di momenti informativi/formativi mirati, anche in forma agile (es. pillole formative, briefing di reparto), coerenti con le specificità del caso.

Con decorrenza da gennaio 2026 saranno predisposti strumenti anche innovativi di segnalazione delle criticità/rischio da parte dei lavoratori in materia di salute e sicurezza; le eventuali segnalazioni saranno trimestralmente oggetto di confronto fra RLS, RSPP e tecnici delle certificazioni.

** CHE NON HANNO CARATTERE D'URGENZA*

Art. 13 (Elemento perequativo – pag 113)

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle cooperative prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente dagli importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 455 euro, omnicomprensiva e non incidente sul t.f.r., ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal c.c.n.l., in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze. L'elemento perequativo, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

L'elemento perequativo di cui al comma precedente verrà erogato nelle imprese in cui sia stata presentata una piattaforma se, trascorsi 90 giorni, non sia stato definito un accordo economico integrativo.

L'eventuale inosservanza di quanto previsto al precedente comma potrà essere oggetto di segnalazione e verifica agli Osservatori permanenti della cooperazione, territorialmente competenti, istituiti ai sensi del "Protocollo cooperazione" del 10 ottobre 2007.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'elemento perequativo è elevato a 485 euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2026:

- l'elemento perequativo è elevato a 500 euro lordi annui;
- nel caso in cui il differenziale tra la retribuzione annua lorda (vedi nota a verbale) e la paga base tabellare annua lorda (comprensiva degli scatti di anzianità) sia inferiore o uguale a 650 euro lordi annui, verrà riconosciuto un elemento perequativo annuo lordo non inferiore ad un minimo pari ad € 200,00.;

Esempio:

ipotesi 1 = differenziale lett. b) = 130



7



500 € - 130€ = 370 € elemento perequativo erogabile

Ipotesi 2 = differenziale lett. b) = 300

500 € - 300€ = 200 € elemento perequativo erogabile

Ipotesi 3 = differenziale lett. b) = 325

500 € - 325€ = 175 € elemento perequativo da adeguare ai 200 € sopra indicati

- c) nel caso in cui il differenziale di cui alla precedente lett. b) sia superiore a 650€ lordi annui, ma inferiore a 850€ lordi annui, l'elemento perequativo verrà riconosciuto per un importo corrispondente alla differenza tra 850€ ed il differenziale calcolato.

A miglior chiarimento si riporta il seguente esempio:

differenziale lett. b) = 700 € lordi annui

850 € - 700 € = 150 € (elemento perequativo erogabile nell'anno)

Nota a Verbale

Per retribuzione annua lorda deve intendersi la sommatoria degli elementi fissi della retribuzione che vengono erogati a carattere di continuità nell'anno. Devono, invece, intendersi esclusi gli elementi variabili della retribuzione quali: straordinari, indennità di notturno, indennità di trasferta, indennità per interventi di reperibilità e maggiorazioni varie.

Titolo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 5 (Orario di lavoro)

...

Permessi annui retribuiti

ARTICOLO 5

Orario di lavoro

– Permessi retribuiti - comma 5

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002 un permesso annuo retribuito di 8 ore. Con decorrenza 1/01/2026, per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 21 turni settimanali comprendendo il turno notturno e quelli di sabato e domenica, è riconosciuto un ulteriore permesso di 8 ore. Tali permessi sono computati in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibili fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. (...)

...

~~La Contrattazione Integrativa Aziendale la sperimentazione potrà prevedere particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di aumentare la produttività e realizzare una maggior flessibilità organizzativa anche in termini di conciliazioni di tempi vita lavoro.~~

Visite specialistiche

Ai lavoratori di età pari o superiori a 50 anni viene riconosciuto un ulteriore permesso retribuito di 8 ore su base annua* per l'effettuazione di viste mediche specialistiche debitamente documentate. Ai lavoratori a tempo parziale tale permesso verrà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro svolto. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12esimi del predetto permesso quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti mese intero.

*** OLTRE A QUELLI GIÀ PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

Art. 15 (Previdenza complementare)

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale - PREVIDENZA COOPERATIVA - costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° giugno 2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali.

A decorrere dal 1° giugno 2017 i lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per i lavoratori di nuova adesione dal 1° giugno 2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2021, è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali.¹

A favore di tutti i lavoratori in forza ed iscritti a Previdenza Cooperativa, nonché ai lavoratori di nuova adesione, con decorrenza dal 1° giugno 2025, il contributo a carico azienda verrà elevato al 2,3%.

Il medesimo contributo è, altresì, dovuto anche in caso di sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare

¹ Ccnl 31/05/2021: articolo integrato.

all'atto dell'iscrizione a Previdenza cooperativa per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo così come disciplinato ai commi precedenti è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a previdenza cooperativa di cui al 1° comma. All'atto di iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento della quota di iscrizione a carico dell'azienda così come definite dal Fondo pensione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Previdenza cooperativa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente sono predisposti dagli uffici del Fondo Previdenza cooperativa in accordo con le parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito internet.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia disponibili anche sul sito internet.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti firmatarie del presente Contratto confermando la scelta di considerare il Fondo PREVIDENZA COOPERATIVA come uno strumento idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici cooperativi, sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.

In particolare, si impegnano, mediante apposite iniziative, a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Al fine di incentivare l'adesione ai Fondi di previdenza complementare da parte dei lavoratori Under 35, la cooperativa verserà a Previdenza Cooperativa un contributo Una Tantum nella misura di 50€ in occasione della prima adesione ai fondi complementare da parte dei lavoratori con età inferiore a 35 anni compiuti al 1° luglio 2025.

Le Parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

Art. 16 (Assistenza sanitaria integrativa)

A decorrere dal 1° ottobre 2017, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa che sarà individuato tra le parti entro il 31 marzo 2017, privilegiando le esperienze cooperative, ciò allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio sanitario nazionale, con l'obiettivo di assicurare prestazioni omogenee nei settori metalmeccanici e cooperativi. E' fatta salva la facoltà, da parte del lavoratore, di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel regolamento del Fondo (Allegato 6 e allegato 6-bis).

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° ottobre 2017 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della C.i.g. in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° ottobre 2017 a 156 € annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 € l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti si applica quanto previsto dal 1° comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 € annui entro il 31 dicembre 2017.

Estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione.

Potranno, inoltre, iscriversi anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata pensionati.

L'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal Consiglio d'Amministrazione della Dircoop Open – Cassa di Assistenza Cooperativa - tenuto conto delle indicazioni fornite dalle parti istitutive².

Dichiarazione delle parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 € annui, includendo la copertura per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali, costituiscono l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.

Allegato 6 Assistenza Sanitaria Integrativa per gli addetti alle cooperative metalmeccaniche ed LTC

Le Parti sociali firmatarie il C.C.N.L. Cooperative Metalmeccaniche e Impiantiste del 26 gennaio 2017 hanno previsto a far data dal 1° ottobre 2017 l'obbligatorietà in capo alle cooperative applicanti dell'iscrizione dei propri lavoratori, salvo rinuncia scritta, ad un Fondo di assistenza sanitaria integrativa con una contribuzione pari a 156 euro l'anno.

Tenuto conto di quanto convenuto dalle medesime Parti in data 9 dicembre 2024 (si veda allegato 6-bis), con decorrenza dal 1° gennaio 2025, il contributo a totale carico azienda è stato definito in euro 180 annui. La garanzia comprende anche le coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della Legge n. 76 del 20 maggio 2016, con analoghe condizioni reddituali.

Al fine di ottemperare all'importante obbligo contrattuale, le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, dispongono che il Fondo sanitario cooperativo di riferimento continui ad essere DIRCOOP OPEN - Cassa di Assistenza Cooperativa – che opera in convenzionamento con Unisalute S.p.A..

Le Parti ritengono importante l'istituzione di un comitato paritetico consultivo per l'osservazione ed il monitoraggio dell'andamento delle adesioni delle imprese e dei lavoratori alla Cassa. Il comitato potrà fornire anche indicazioni per l'aggiornamento e/o il miglioramento delle prestazioni erogate.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2026, verrà introdotta una nuova garanzia nell'ambito dell'assistenza sanitaria in caso di insorgenza di stati di non autosufficienza permanente che si verifichino durante il rapporto di lavoro.

A tal fine verrà versato un contributo a totale carico dell'azienda, che garantirà, a fronte dell'evento, una copertura di spesa pari ad euro 500 mensili erogata per tutta la vita del lavoratore.

A parità di prestazioni erogate, le Parti convengono quanto segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2026, detto contributo sarà pari a 215,4 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.
- con decorrenza dal 1° gennaio 2027, detto contributo sarà pari a 243 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.
- con decorrenza dal 1° gennaio 2028, detto contributo sarà pari a 270,6 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.

Le Parti, in sede di stesura del contratto, e comunque entro il 31/12/2025, si incontreranno per il recepimento delle condizioni di polizza LTC in apposito protocollo che sarà parte integrante del presente accordo.

Art. 17 ("Welfare")

A decorrere dal 1° giugno 2025, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa all'Allegato 7 del valore di 220 euro, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2026 l'importo sarà incrementato a 230€ da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2027 l'importo sarà incrementato a 240€ da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2028 l'importo sarà incrementato a 250€ da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ogni anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi, le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Previdenza cooperativa o al Fondo di assistenza sanitaria cooperativa, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, 220€, per l'anno 2025, 230€ per l'anno 2026, 240€ per l'anno 2027 e 250€ per l'anno 2028.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle cooperative di piccole e medie dimensioni.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di febbraio 2018, le parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Dichiarazioni a verbale

Le parti precisano che le date del 1° giugno di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.

Le parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

* * *

Allegato 7 STRUMENTI DI "WELFARE" – ESEMPLIFICAZIONI

Opere e servizi per finalità sociali

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR
 - Regime fiscale e contributivo: non soggetti
 - Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati

- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,
Assistenza sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare

- Asili nido
- Servizi di babysitting
- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
- Università e Master
- Libri di testo scolastici e universitari

Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione

- Doposcuola o Pre-scuola
- Buono pasto mensa scolastica
- Scuolabus, gite didattiche
- Frequentazione corso integrativo (lingue straniera/lingua italiana per bambini stranieri, ...)

Ludoteche e centri estivi e invernali

- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali
- Spese per frequentazione di ludoteche

Borse di studio

- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio

Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti

- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)

- Badanti
- Assistenza domiciliare
- Case di riposo (R.S.A.)
- Case di cura

Beni e servizi in natura

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR ed eventuali disposizioni normative tempo per tempo vigenti

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti, se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui, od eventuali diversi importi definiti dalle predette disposizioni temporanee di legge;

ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione:
- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi

Esemplificazioni

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Titolo IV Assenze, permessi e tutele

Art. 2 Trattamento in caso di malattie e infortunio non sul lavoro.

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno d'assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Conservazione del posto di lavoro

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporta breve, di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;
- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;

- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, compreso quello in corso, da intendersi quello risultante dall'ultimo certificato medico emesso, anche di continuazione.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 42 mesi continuativi.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Trattamento economico

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia "ex novo" in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario, anche nel caso di superamento dei limiti sopra riportati determinati con le indicazioni di cui alle norme finali.

A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 7° comma dell'art. 10, Sezione quarta, Titolo III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Nel caso in cui, durante il suddetto triennio, si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital, alle malattie connesse allo stato di gravidanza ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale, fatti salvi i periodi di conservazione del posto precedentemente definiti.

Norme finali

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati nell'allegato 2.

Si conviene che la durata delle assenze, definite dai successivi punti a) e b), nonché ribadito il tetto massimo previsto, saranno computate al 50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento economico, sia al fine della loro incidenza sui periodi di conservazione del posto:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Le aziende entro il mese di gennaio di ogni anno invieranno a ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli periodi di assenza per malattia intervenuti nell'anno precedente.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. N. 216 del 2003, si intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comportamento di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi sono maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al paragrafo denominato "*Conservazione del posto di lavoro*" del presente articolo sono aumentati di 180 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo di conservazione del posto di cui al comma precedente, verrà riconosciuto, per 90 giorni, un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dovrà ricevere idonea certificazione attestante l'invalidità riconosciuta, da parte del lavoratore interessato al prolungamento del periodo di comporta.

Le parti, a fronte di un intervento normativo che detta una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

Norma transitoria

Le parti in fase di stesura valuteranno l'opportunità di inserire ulteriori patologie tra quelle gravi di cui ai commi precedenti.

Art. 3 (Congedo matrimoniale)

In occasione del matrimonio con effetti civili, ai lavoratori non in prova compete un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dalla data della celebrazione del matrimonio (compreso).

Qualora per necessità personali del lavoratore non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno trenta giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia, si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli di cui agli Allegati 2.

Art. 5 (Congedi parentali)

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" e successive modificazioni ed integrazioni, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, hanno diritto al congedo parentale che può essere fruito in modo continuativo o frazionato, anche su base oraria, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (art.337-quater codice civile), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva, qualora non già presentato; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 2 giorni prima della

fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui è collocato il congedo su base oraria.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

- giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.

Pertanto, il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 (11) mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore (1.913,23).

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

Trattamento economico

Salvo condizioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa aziendale, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre l'azienda riconoscerà, per i primi due mesi di congedo parentale spettante, l'intera retribuzione globale ad integrazione di quanto previsto dalla legge.

Resta inteso che, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino presso la medesima impresa, detta integrazione potrà essere riconosciuta fino ad un massimo di due mesi cumulativamente fra entrambi i genitori.

Appalti:

Le aziende in cui sono state costituite le RSU forniranno, almeno due volte l'anno, una informazione alla RSU sui contratti d'appalto diretto utilizzati, il CCNL applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzato nell'appalto stesso.

In caso di cambio appalto nelle aziende in cui è presente la RSU sarà facilitato lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a favorire le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Sezione Prima – Sistema di Relazioni Sindacali

Art. 1 quater (Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro)

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende cooperative, adottando i comportamenti previsti in apposite dichiarazioni interconfederali, sono tenute a promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto e alla correttezza reciproca e si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema per migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative - informative, anche con specifiche iniziative formative sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

Al fine di perseguire gli obiettivi suddetti e per maggiormente sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori sui temi delle molestie e della violenza di genere, le cooperative si faranno promotrici di momenti di formazione ed informazione corrispondenti a due ore all'anno.

D) Molestie sessuali e "mobbing" sul lavoro

Le parti invitano le aziende e le Rappresentanze dei lavoratori ad adottare un codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e i comportamenti di "mobbing" sul lavoro, in coerenza con la procedura contenuta nell'Allegato 14 del presente CCNL.

Nota a Verbale

Le Parti condividono la necessità di incentivare forme di riduzione dell'orario di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori in forza nelle cooperative. A tal fine le Parti sottoscrittrici si impegnano a promuovere accordi di secondo livello aziendale con l'obiettivo sopra citato.

Bologna, 17 giugno 2025

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

A Decorare del 1.1.2026. i
coloratori con un residuo per al
31.12. AP. ~~di~~ superiore o uguale a
16 ore. dovranno pianificare entro le
mese ³¹ di marzo le ^{16 ore} ~~previdenze~~ ~~di~~ ~~attività~~.

del ufficio. entro il 30.06.
In caso ^{di mancato} ~~contenuto~~ ~~Programma~~ ~~di~~ ~~per~~ ~~seguire~~
potranno essere menz. e disporizoo.
dell'azienda e calendariosti con
un provviso minimo di 5 gg

Bologna, 17/II/2025

