

Contratto Aziendale Logistica - COSEVA

Premessa.

Art. 1 - Sistema di informazioni

Art. 2 - Campo di applicazione del contratto aziendale

Art. 3 - Cessazione di appalto

Art. 4 - Assunzione

Art. 5 - Periodo di prova

Art. 6 - Assunzione a termine

Art. 7 - Inquadramento del personale

Art. 8 - Retribuzione - Tabelle e criteri - Paga oraria

Art. 9 - Determinazione del trattamento economico

Art.10 - Scatti di anzianità

Art.11 - Tredicesima mensilità

Art.12 - Quattordicesima mensilità

Art.13 - Incentivi di produzione

Art.14 - Indennità maneggio denaro

Art.15 - Indumenti di lavoro

Art.16 - Trasferte e missioni

Art.17 - Orario di lavoro e turni

Art.18 - Flessibilità

Art.19 - Rapporto a tempo parziale

Art.20 - Interruzioni e sospensione di lavoro

Art.21 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale

Art.22 - Diritto allo studio

Art.23 - Permessi ai lavoratori studenti

Art.24 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art.25 - Riposo settimanale

Art.26 - Ricorrenze festive

Art.27 - Ferie

Art.28 - Servizio militare

Art.29 - Doveri del lavoratore

Art.30 - Ritiro patente

Art.31 - Provvedimenti disciplinari

Art.32 - Trattamento di malattia ed infortunio

Art.33 - Tutela tossicodipendenti ed etilisti

Art.34 - Maternità e puerperio

Art.35 - Preavviso

Art.36 - Trattamento di fine rapporto

Art.37 - Indennità in caso di morte

Art.38 - Decorrenza e Durata

PREMESSA

Le OOSS e la direzione della Cooperativa CO.SE.VA., nello sviluppare e sottoscrivere il presente accordo, hanno tenuto conto delle seguenti situazioni :

- a. Assenza di un CCNL specifico del settore Logistica ;
- b. peculiarità e particolarità dei servizi offerti dalla Cooperativa che sono identificabili con un contesto di MULTISERVIZI per le merci e le aziende ;
- c. caratteristiche del settore che è in forte trasformazione e vede l'esternalizzazione dei servizi come evento quotidiano ;
- d. i servizi richiesti sono diversi fra loro e richiedono investimenti notevoli in formazione e addestramento ;
- e. difficoltà a reperire manodopera specializzata ;
- f. la flessibilità organizzativa come elemento prioritario e fondamentale per soddisfare le committenze.

Il presente accordo deriva anche da una precisa volontà delle parti di addivenire a regole certe, in un settore eterogeneo in profonda trasformazione e in continua evoluzione, che purtroppo tende, nel suo insieme, ad una totale deregolamentazione.

Il C.d.A. della Cooperativa si impegna a promuoverne l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci provvedendo a inserire l'argomento nell'Ordine del Giorno della prima convocazione utile.

Nel raggiungere tale accordo, si è tenuto conto dello status societario di cooperativa di produzione e lavoro, caratterizzata dalla figura del socio lavoratore. Riconoscendo la posizione giuridica del socio lavoratore nella sua specificità e diversità dal dipendente, pur applicando il presente accordo aziendale, avranno prevalenza le leggi di riferimento per la cooperazione, le disposizioni delle centrali sindacali delle cooperative, lo Statuto Sociale e il Regolamento Interno della CO.SE.VA.

Le parti riconoscono la sovranità dell'Assemblea Soci in materia di inquadramento e retribuzioni dei soli soci lavoratori, che vengono inseriti in delibera di assemblee e/o Regolamenti Interni.

Pertanto modifiche e/o variazioni del presente accordo da parte dell'Assemblea Soci, verranno comunicate alle OOSS firmatarie del presente accordo, che potranno richiedere incontri al fine di apportare le opportune modifiche e/o variazioni fermo restando che gli organismi di rappresentanza della cooperativa firmatari della presente intesa devono sottostare a quanto stabilito dall'Assemblea Soci.

Quanto sopra nulla toglie alla piena validità dell'Accordo relativamente ai dipendenti in caso di modifiche apportate dall'Assemblea Soci e quindi le parti si incontreranno periodicamente per le necessità di aggiornamento.

Art.1

Sistema di informazioni

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali della Cooperativa e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

Al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo una adeguata conoscenza delle problematiche relative ai rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e ristrutturazione ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni come sotto specificato.

La cooperativa informerà almeno una volta all'anno od ogniqualvolta le parti lo richiederanno, le OOSS firmatarie :

1. sulla consistenza numerica del personale ;
2. sui programmi di formazione e aggiornamento professionale del personale ;
3. sulle innovazioni tecnologiche che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali ;
4. sugli appalti in essere e loro specificità.

Art.2

Campo d'applicazione del contratto aziendale

- Selezione, controllo e cernita di prodotti con successivo confezionamento, inscatolamento, imballaggio, sigillatura ed eventuale cellofanatura ;
- inserimento di singole confezioni in espositori a loro volta inseriti in cartoni o inserimento direttamente in cartoni ;

- posizionamento di più cartoni su pedane e/o roll e/o casse e/o contenitori con evasione dell'ordine attraverso carico e spedizioni delle pedane(o qualsivoglia contenitore) o al magazzino di stoccaggio del cliente o direttamente all'acquirente indicato nell'ordine di spedizione.
- Attività in magazzini di terzi per la gestione del ciclo completo della movimentazione delle merci comprensivo di stoccaggio, ripristino, carico, scarico, preparazione ed evasione di ordini in colli.
- Attività lavorative esercitate dagli organismi associativi cui si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n.602 riferite alla movimentazione merci.
- facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, o con attrezzature tecnologiche, comprensivo delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti :
 - a. portabagagli, facchini e pesatori dei mercati agro-alimentari, facchini degli scali ferroviari, compresa la presa e consegna dei carri, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame, ed attività preliminari e complementari ; facchinaggio svolto nelle aree portuali.
 - b.
 - c. insacco, pesatura, legatura, accatastamento e disaccatastamento, pressatura, imballaggio, gestione del ciclo logistico (magazzini e/o ordini in arrivo e partenza), pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestantamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione, scuoiatura, toelettatura e macellazione, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili, ed attività preliminari e complementari.
- Trasporto di merci per conto terzi :
 - a) Autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili ed attività preliminari e complementari;
 - b) Attività accessorie delle precedenti :
addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili.

Art.3

Cessazione di appalto

La cooperativa si impegna, sia nel caso di cessione che di subentro d'appalto ad informare le OOSS firmatarie, ove possibile nei 15 gg. precedenti, fornendo i dati relativi alla consistenza numerica dei lavoratori interessati, livelli retributivi e orario settimanale. Le parti si impegnano ad attivare tutte le iniziative necessarie a salvaguardare l'occupazione attraverso incontri finalizzati alla ricerca di soluzioni idonee.

Art.4

Assunzione

L'assunzione verrà comunicata all'interessato con lettera nella quale vengono specificati :
 data assunzione ;
 livello retributivo ;
 durata dell'eventuale periodo prova.
 Per i soci di cooperativa, oltre a quanto sopra valgono gli adempimenti previsti da Statuto e Regolamento Interno.

Lo Statuto verrà messo a disposizione del socio. Il Regolamento Interno verrà consegnato.

Art.5 **Periodo di prova**

Per i soci della cooperativa valgono le disposizioni previste dal Regolamento Interno per l'accettazione a socio e la verifica dei requisiti alla partecipazione degli scopi sociali.
Per i lavoratori non soci i periodi di prova sono così definiti :

- Mesi 4 di calendario, per i lavoratori inquadrati I° e II° livello ;
- mesi 3 di calendario, per i lavoratori inquadrati III° e IV° livello e impiegati ;
- 45 gg. di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni da operai inquadrati a qualsiasi livello.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà avvenire da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.
Considerata l'estrema eterogeneità delle attività nel settore logistico dei servizi che la Cooperativa intende svolgere come previsto al punto (sfera di applicazione) derivante dalla diversità dei siti e delle strutture (esempio : il picking è una mansione definita, che è molto diversa da un magazzino ad un altro), non si tiene conto dei periodi di prova già superati in altre aziende da parte del lavoratore ; salvo che, lo stesso, abbia già prestato la medesima attività, presso COSEVA, con contratto a termine.

Art.6 **Assunzione a termine**

Si potrà ricorrere ad assunzioni con contratto a tempo determinato oltre alle casistiche previste dalle L.230/62, 56/87 e 79/83, nei seguenti casi :

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie ;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, a quelle normalmente impiegate ;
- lavorazioni con periodi di incremento notevole della produzione limitatamente ai periodi in questione ;
- contratti e ordinativi a carattere stagionale e comunque in periodi limitati e definiti ;
- sostituzione di personale che deve partecipare a corsi di aggiornamento professionale e/o di specializzazione.

I contratti a termine non potranno essere inferiori a giorni 30 di calendario e superiori a mesi 12, rinnovabili come previsto dalle leggi in materia.

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra elencate riferite ai lavori in essere con contratti a carattere di continuità è pari al 33% dell'insieme dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato conteggiando anche i soci della cooperativa.

La cooperativa potrà superare la quota del 33% solo per sopperire alle necessità derivanti da ordinativi o contratti a carattere stagionale e/o discontinuo e previa comunicazione alle OO.SS. firmatarie.

Art.7 **Inquadramento del personale**

la Tabella delle mansioni di cui all'art.20 dello Statuto Sociale relativamente alla Divisione logistica viene concordata con le OOSS nei termini sotto riportati.

QUADRI

Appartengono al 1° livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della cooperativa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori

fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi della cooperativa stessa : a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985 n.190.

I° LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni direttive con autonomia di decisione e di iniziativa, con discrezionalità di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

II° LIVELLO

appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico o amministrativo di elevata professionalità.

III° LIVELLO

1. appartengono a questo livello gli impiegati con mansioni esecutive d'ordine che richiedono preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento ; gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni impartite.
2. vengono inquadrati in questo livello :
 - a. **contabili d'ordine ;**
 - b. **magazzinieri** con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempre che non compiano abitualmente mansioni manuali ;
 - c. **autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali ;**
 - d. **capisquadra** normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali ;
 - e. **addetti a gru semoventi e a gru a ponte cabinate con portata inferiore a 20 tonnellate ;**
 - f. **capisquadra** di magazzino a ribalta che coordinino più di sei operai ;
 - g. **conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali ;**
 - h. addetti al ricevimento merci e/o ribalta con controllo e rilascio documenti del od al mittente ;
 - i. **conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali** e fino a 20 quintali se muniti di gru ;
 - j. operai specializzati d'officina ;
 - k. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

IV° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrati nel 3° livello che svolgono una attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate ; gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o formazione professionale.

- a. altri capisquadra ;
- b. **altri autisti non compresi nel 3° livello super e nel 3° livello ;**
- c. motocarri ;
- d. **magazzinieri con mansioni non impiegatizie ;**
- e. stivatori ;
- f. facchini addetti ai traslochi ;
- g. **conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali ;**
- h. operai qualificati di manutenzione e di officina ;
- i. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

V° LIVELLO

1. appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare.
2. vengono inquadrati in questo livello:
 - a. **conducenti di carrelli elettrici e preparatori** ;
 - b. fattorini addetti alla presa e consegna ;
 - c. spuntatori ;
 - d. uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage) ;
 - e. operai comuni di manutenzione di garage e di officina ;
 - f. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

VI° LIVELLO

1. appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali ;
2. vengono inquadrati in questo livello:
 - a. manovali comuni, compresi quelli di officina ;
 - b. **facchini** ;
 - c. fattorini di magazzino ;
 - d. addetti ai comuni lavori di pulizia ;
 - e. guardiani e/o personale di custodia alla porta ;
 - f. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

Art.8

Retribuzioni - Tabelle e criteri - Paga oraria

Il sistema retributivo deriva dalla considerazione della necessità forte di addestramento per i neo-avviati all'attività di picking e di uso di muletti, considerato anche che la produttività del neo inserito è tale da non pagare il proprio costo per i primi tre mesi di addestramento.

La ridotta produttività nei primi tre mesi lavorativi, i costi di addestramento e affiancamento, il turn over tipico e fisiologico del settore rendono particolarmente difficoltosa la gestione dei magazzini.

Si è quindi individuato, per i primi sei mesi di lavoro, un salario d'inserimento che tiene conto dei tempi fisiologici di apprendimento, addestramento e formazione, funzionale al raggiungimento della professionalità necessaria.

Il salario d'inserimento è diviso in due periodi trimestrali ed è inserito in tabella con la denominazione :

- inserimento A - primi 3 mesi ;
- inserimento B - dal 4° al 6° mese.

	RETRIBUZIONE LORDA ORA	RETRIBUZIONE LORDA MESE
I°	14.327	2.478.571

II°	12.748	2.205.404
III°	12.308	2.129.284
IV°	11.731	2.029.463
V°	10.850	1.877.050
VI°	10.498	1.816.154
Inserimento B	8.600	1.487.800
Inserimento A	8.000	1.384.000

La retribuzione e la busta paga sarà corrisposta entro il giorno 12 (dodici) del mese successivo a quello cui si riferisce la prestazione.

Nel caso la cooperativa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione rispetto ai tempi sopra riportati, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento di più del tasso ufficiale di sconto, fatto salvo le situazioni di crisi finanziaria o economica che devono essere ufficializzate anticipatamente ai lavoratori e alle OOSS firmatarie del presente accordo.

Art.9

Determinazione del trattamento economico

La retribuzione mensile ed il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione di 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta di 5 giorni e per 26 nel caso di prestazione distribuita su sei giorni settimanali.

La retribuzione mensile verrà calcolata sulla base delle ore effettivamente prestate e solo in casi particolari, da concordare di volta in volta, verranno mensilizzate.

Per ex dipendenti di altre aziende, inseriti nella Cooperativa CO.SE.VA, a seguito di terziarizzazione, vale per tutti gli aspetti retributivi quanto stabilito in specifico accordo del 20/12/1999.

Art.10

Scatti d'anzianità

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

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

Per tutti gli addetti del settore logistica della CO.SE.VA. si concorda l'assegnazione di n.8 scatti triennali di anzianità come da seguente tabella :

I° Livello	33.011
II° Livello	29.373
III° Livello	27.737
IV° Livello	27.030
V° Livello	25.000
VI° Livello	24.189

Tale normativa entrerà in vigore a far data dall'applicazione del presente accordo e sarà valida per gli scatti maturandi futuri. Gli scatti precedentemente maturati rimangono invariati negli importi e concorreranno al raggiungimento di n.8 scatti.

Art.11

Tredicesima mensilità

La cooperativa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile corrispondente a 173 ore per i lavoratori impiegati full time.

I lavoratori con contratti part time e/o comunque inferiori alle 173 ore mensili, maturano una 13a mensilità proporzionata alle ore ordinarie mediamente effettuate nell'anno in corso.

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

Nel caso di cessazione di rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art.12

Quattordicesima mensilità

Il periodo di riferimento è fissato dal 1° luglio al 30 giugno.

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14a mensilità pari ad una retribuzione globale mensile calcolata su 173 ore per i lavoratori impiegati full time.

I lavoratori con contratti part time e/o comunque inferiori alle 173 ore mensili, maturano una 14a mensilità proporzionata alle ore ordinarie mediamente effettuate nel periodo di riferimento.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 14a quanti sono i mesi di servizio prestato presso la Cooperativa nel periodo di riferimento.

Art.13

Incentivi di Produzione

Le parti individueranno, entro il 30/05/2000, per il settore logistico, degli incentivi che terranno conto di :

1. riduzione errori e rotture ;
2. livelli di produttività ;
3. quant'altro sia ritenuto utile come parametro di riferimento.

Tali incentivi avranno necessità di un periodo di sperimentazione e saranno soggetti a modifiche e varianti.

Condizione fondamentale per l'erogazione di incentivi è la gestione in utile del singolo magazzino o reparto.

Le parti si incontreranno per definire i meccanismi tecnici al fine di stabilire gli incentivi di produzione.

Art.14

Indennità per maneggio denaro

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura di £.2000 giorno salvo rinuncia da parte dell'interessato.

Art.15

Indumenti di lavoro

La cooperativa fornirà ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio due tute o due camiciotti e due pantaloni o due indumenti equivalenti.

La cooperativa concorderà in sede aziendale con le OOSS l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore.

La cooperativa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

La cooperativa che intenda fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art.16

Trasferte e missioni

L'impresa per esigenze di servizio può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro. Nel caso delle attività a "spot" di facchinaggio è da considerarsi evento normale. In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ed avrà diritto :

- a. al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto privilegiando quelli pubblici se la Cooperativa non può fornire mezzi propri ;
- b. al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio concordate quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese ;
- c. al rimborso delle altre spese vive concordate, necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Art.17

Orario di lavoro e turni.

Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata del normale orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.

La prestazione è distribuita in 6 giorni lavorativi consecutivi.

Il giorno di riposo deve comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, il riposo domenicale, può essere fruito nell'arco della settimana nel rispetto di quanto previsto dalla Legge.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi sarà portata a conoscenza dei lavoratori alla fine della settimana precedente.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 15 per cento calcolata sulla retribuzione base.

Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore).

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

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto fatte salve diverse prestazioni dovute alle specificità del lavoro.

La Cooperativa 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 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione compatibilmente con i tempi necessari ad acquisire le informazioni sulla consistenza.

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 il limite delle due ore. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego e 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.

Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.

L'orario di lavoro sarà ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico - produttive ed organizzative.

Art. 18

Flessibilità

A fronte di esigenze oggettive dell'attività produttiva, l'orario normale di lavoro di cui al presente articolo può essere realizzato anche come media sull'arco di più settimane.

L'attuazione di quanto sopra sarà realizzata, nel settore logistico, dove necessità organizzative determinano l'effettuazione di orario flessibile, è regolamentata come segue :

- a. a fine mese si procederà a calcolare la media mensile delle ore effettivamente lavorate e verrà corrisposta una maggiorazione del 15% per lo ore eccedenti le 173 ore.
- b. La prestazione minima settimanale sarà, di norma, di 30 ore, la massima di 50 ore.

Art.19

Rapporto a tempo parziale

Le parti stabiliscono che la durata dei contratti a tempo parziale sia per i soci che per i dipendenti, non debba essere inferiore alle 14 ore settimanali salvo accordi specifici giustificati dalle particolarità dell'appalto o del servizio richiesto dal Committente .

La Cooperativa riesaminerà l'orario stabilito nella lettera di assunzione : tale operazione sarà finalizzata ad una verifica dell'orario medio effettivamente praticato.

Qualora detto orario medio "di fatto", non risultante da situazioni di carattere eccezionale (così come specificate ai punti a), b) c), d) del successivo capitolo sul lavoro supplementare), fosse diverso rispetto a quello previsto nel contratto individuale di lavoro (cioè nella lettera di assunzione), La Cooperativa provvederà alla scadenza dell'anno ad un adeguamento dell'orario individuale previsto nella lettera di assunzione.

Nell'ambito degli incontri previsti dal sistema di informazioni la Cooperativa fornirà i dati riferiti ai mutamenti di orario supplementare. La Cooperativa, fermo restando quanto previsto dal precedente capitolo sul lavoro part time, concorderà con il singolo lavoratore prestazioni di lavoro supplementare (rispetto all'orario indicato nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale) con particolare riferimento ai seguenti casi :

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

Art.20

Interruzioni e sospensione di lavoro

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento :

1. per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori ;
2. per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione, non avviene alcuna corresponsione.

Art.21

Assenze, permessi, congedo matrimoniale

Assenze - L'assenza per malattia deve essere comunicata celermente alla Cooperativa nella giornata in cui si verifica.

Le assenze per malattie devono essere giustificate entro i due giorni successivi al verificarsi dell'evento, salvo i casi di comprovato impedimento.

Permessi - Al lavoratore che ne faccia domanda la cooperativa può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di cinque giorni di cui tre retribuiti se l'evento si sia verificato fuori della provincia.

Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Congedo matrimoniale - Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto nazionale della Previdenza Sociale.

Tale congedo non si computa nel periodo annuale di ferie.

Art.22

Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del

totale della forza occupata ; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le OOSS.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni particolari le OOSS stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto.

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Art.23

Permessi ai lavoratori studenti

i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di :

-
- due giorni per ciascun esame universitario ;
- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare ;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore ;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Art.24

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione :

1. lavoro straordinario diurno feriale 15%
2. lavoro straordinario notturno 50%
3. lavoro straordinario festivo 50%
4. lavoro straordinario notturno festivo 65%
5. lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
6. lavoro notturno, compreso in turni avvicendati 15%
7. lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati 20%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, non dovranno essere computate nei seguenti istituti contrattuali :

- a. ferie ;
- b. festività ;
- c. tredicesima mensilità ;
- d. quattordicesima mensilità ;
- e. trattamento di fine rapporto ;
- f. indennità sostitutiva di preavviso ;
- g. malattia ed infortunio.

Art.25

Riposo settimanale

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di sei giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 7 per cento della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Art.26

Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi :

- a. tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo ;
- b. le festività del 25 aprile, 1° maggio, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale ;
- c. le seguenti festività :
 1. Capodanno (1° gennaio) ;
 2. Epifania (6 gennaio) ;
 3. Pasqua (mobile) ;
 4. Lunedì dopo Pasqua (mobile) ;
 5. Assunzione (15 agosto) ;
 6. Ognissanti (1° novembre) ;
 7. Immacolata Concezione (8 dicembre) ;
 8. S. Natale (25 dicembre) ;
 9. S. Stefano (26 dicembre) ;
 10. Festa del Patrono della località in cui a sede la Cooperativa.

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere b) e c) cadono in giornata di riposo settimanale spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Festività abolite. Legge 5/3/1977 n.54 - Per quanto riguarda le 2 festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 2 giugno e 4 novembre.

Nel caso in cui la Cooperativa disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono ; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento del trattamento previsto al 3° comma del presente articolo.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Art.27

Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate :

- pari a giorni 22 nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta) ;
- pari a giorni 26 nell'ipotesi di prestazione settimanale su 6 giorni ;
- pari a giorni 24 nell'ipotesi di settimane alternate a cinque e a sei giorni lavorativi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

Art.28
Servizio militare

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio ; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario fatto salvo il diritto di rimanere socio della cooperativa.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art.7 della legge 15 dicembre 1972, n.722, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Art.29
Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di :

- a. eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dalla impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni ;
- b. osservare l'orario di lavoro ;
- c. comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico ;
- d. avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito ;
- e. uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio ;
- f. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

Art.30
Ritiro patente

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo dovrà essere adibito, temporaneamente, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale temporaneamente viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Art.31
Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore possono essere sanzionate, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari :

- a.
- b. rimprovero verbale ;
- c. rimprovero scritto ;
- d. multa non superiore a 3 ore di retribuzione base ;
- e. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni.

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri.

Il licenziamento senza preavviso e con indennità di fine rapporto viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore potrà farsi assistere, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b) c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Per non penalizzare economicamente il lavoratore il provvedimento di cui al punto c) può essere dichiarato in termini figurativi e non sostanziali, senza per questo perdere di efficacia.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

Art.32

Trattamento di malattia ed infortunio

Il trattamento malattia e infortunio segue le disposizioni DPR 602/70 per i soci lavoratori, rispetto al quale la cooperativa integra quanto corrisposto da INPS e INAIL fino al raggiungimento dell'80% del salario medio mensile del lavoratore interessato, calcolato sulla media del mese precedente.

Per i dipendenti in malattia ed infortunio la Cooperativa integrerà quanto corrisposto da INPS e INAIL fino al raggiungimento dell'80% dello stipendio medio del mese precedente.

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, prima del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di infermità raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia

verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

Superati i limiti di conservazione del posto, la Cooperativa su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale e le leggi di riferimento per la cooperativa (fra cui DPR 602/70).

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue :

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 ;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione alla Cooperativa.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte della Cooperativa per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Trattamento economico per malattia e infortunio per i lavoratori - per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto :

- a. a partire dal 2° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 80% della retribuzione globale media ;
- b.
- c. dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50 per cento della retribuzione globale media.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 80% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno fino al 180° giorno, che passerà al 50% della retribuzione globale media dal 181° giorno al 270°.

Nota a verbale.

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore la Cooperativa valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Tutela tossicodipendenti ed etilisti

La Cooperativa, compatibilmente con le esigenze del servizio concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

Parimenti, la Cooperativa compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, ferma restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, la Cooperativa, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive, valuterà la possibilità di prolungare ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuito.

Art.34

Maternità e puerperio.

Per le lavoratrici in gravidanza si applica il seguente trattamento :

a) Periodo di astensione :

a1) astensione obbligatoria : prevede un periodo di riposo due mesi prima della data

presunta del parto e tre mesi dopo la data effettiva del parto ;

a2) astensione facoltativa : la lavoratrice ha diritto ad altri sei mesi di astensione usufruibili entro i nove mesi successivi.

b) Trattamento economico :

b1) nel periodo di astensione obbligatoria, 80% della retribuzione media globale ;

b2) nel periodo di astensione facoltativa, 30% della retribuzione media globale.

Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art.32 del presente contratto in quanto più favorevoli e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto a1).

Art.35

Preavviso per dipendenti

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue :

Tecnici e responsabili settore logistica :

- I° livello 4 mesi
- II° livello 3 mesi
- III° livello 2 mesi

- IV°-V°-VI° livello - Giorni 15 di calendario per i lavoratori di tali livelli, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

I termini di preavviso di cui al 1° comma sono ridotti a 8 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare preavviso.

I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni/licenziamento. La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti

termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Nel solo caso di licenziamento/esclusione durante il compimento del periodo di preavviso la cooperativa concederà al lavoratore, su richiesta scritta, dei permessi per la ricerca di nuova occupazione ; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Art.36

Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del T.F.R. di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati :

1. retribuzione tabellare ;
2. indennità di contingenza di cui alla legge 297 del 1982 ;
3. incremento automatico triennale per operai e impiegati ;
4. eventuali aumenti di merito e/o superminimi ;
5. 13a mensilità ;
6. 14a mensilità ;
7. indennità che abbiano carattere non occasionale.

Art.37

Indennità in caso di morte

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate e maturate devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione della indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

In caso di morte del lavoratore, la cooperativa valuterà l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto in condizioni di particolare bisogno.

Art.38

Decorrenza e Durata

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1 Aprile 2000.

- Validità della parte economica anni due.
- Validità della parte normativa anni quattro.

Camporosso, li 18 Aprile 2000

Per le OO.SS. : Per CO.SE.VA. SCRL

FILMCAMS CGIL - Il Segretario PAOLO MARENGO Il Presidente GIOVANNI NOVELLO

FISASCAT CISL - Il Segretario CLAUDIO BOSIO Il Vice Presidente MASSIMO BOLLA

UIL TUCS-UIL - Il Segretario LUCIANO GULLONE

