

CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Verbale di accordo

Il giorno 18 dicembre 2020 in videoconferenza

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRIPEASCA – CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

Si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31-12-2019 alle condizioni, con le modifiche e con le decorrenze previste nel testo allegato.

Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL



FLAI – CGIL

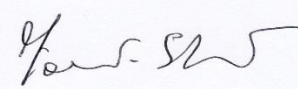


Des Rondero

CONFCOOPERATIVE FEDAGRIPESCA



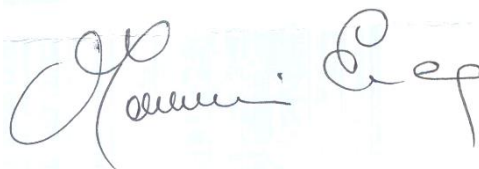
FAI - CISL



LEGACOOP-AGROALIMENTARE



UILA - UIL



PREMESSA
PROTOCOLLO PRELIMINARE D'INTESA
SUL C.C.N.L. PER LE IMPRESE COOPERATIVE

-omissis-

Al protocollo viene aggiunto in fine il seguente periodo:

Le Parti, riconoscendo il valore del lavoro regolare in agricoltura e, allo stesso tempo, ritenendo che tutte le forme di sfruttamento del lavoro o di lavoro irregolare creino un danno ai lavoratori ed un pregiudizio alle imprese cooperative che operano nella legalità, istituiscono una Commissione Paritetica Nazionale per l'analisi delle forme di sfruttamento del lavoro in agricoltura, delle cause e delle possibili soluzioni che può offrire il sistema cooperativo quale sistema aggregato di imprese, anche tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 8 della legge 29 ottobre 2016 n. 199.

Art. 2 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1.1.2020 e scade il 31.12.2023, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1 dicembre 2020, dal 1 dicembre 2021, dal 1 ottobre 2022 e dal 1 novembre 2023.

-omissis-

Art. 3 - Struttura e assetto del contratto

-omissis-

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di 2° livello

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed i suoi effetti per il presente CCNL non potranno decorrere prima del **1.7.2022** ~~1.7.2018~~.

Entro e non oltre, il **1.1.2022** ~~1.1.2018~~ o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al **1.1.2020** ~~1.1.2018~~ le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di 2° livello (territoriale o di settore merceologico).

Entro la stessa data le parti a livello aziendale concorderanno l'esercizio della contrattazione a livello di impresa cooperativa o di consorzio. In caso di mancato accordo sarà applicata la contrattazione di 2° livello territoriale o di settore merceologico.

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il **30.9.2021** ~~30.9.2017~~ o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al **31.12.2021** ~~31.12.2017~~.

Sono fatti salvi i tempi e le procedure previste dagli accordi di 2° livello preesistenti a livello di settore merceologico, aziendale o consortile.

e) Materie rinviate alla contrattazione di 2° livello

dopo il punto 29 è aggiunto il seguente

30) regolamentazione, in via sperimentale e avendo a riferimento le disposizioni in materia di imponibile fiscale e contributivo, di forme di convertibilità degli straordinari e di altri elementi economici non continuativi in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.

Art. 4 - Relazioni sindacali

D) Livello di informazione di 2° livello

1) A livello aziendale, consortile o di gruppo (previa definizione tra le parti)

L'ultimo periodo è sostituito dal seguente:

Per le imprese, consorzi o gruppi con una struttura produttiva articolata in più regioni, il diritto di informazione si esercita a livello nazionale **attraverso la costituzione di specifici coordinamenti.**

Dichiarazione comune sui lavori transnazionali

~~Le parti si impegnano a redigere un avviso comune entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, che in coerenza con l'azione congiunta intrapresa a livello europeo dalle OO.SS. e dalla Federazione europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transnazionale.~~

Art. 4bis - Appalti

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terziarizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione.

Possono essere appaltate quelle attività per le quali occorrono professionalità e/o competenze e/o dotazione di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, **ivi compreso il Decreto legislativo n. 136 del 2016 e successive modifiche**, nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001 nonché, per quanto riguarda il regolamento interno di cui all'articolo 6 della stessa Legge, dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante **(ad esempio mensa e spogliatoi)** con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice **nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.**

In occasione degli incontri previsti dall'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL, le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

Art. 5bis - Difesa della dignità della persona

Le parti convenendo sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

I rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi saranno ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

Le presenti linee guida hanno lo scopo di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono integralmente richiamati dal presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- **diffondere i contenuti dell'accordo interconfederale a livello aziendale e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;**

- favorire l'adozione della dichiarazione allegata all'accordo 30.1.2020 al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni cooperativa azioni volte a incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro e a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere momenti formativi specifici sul tema, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti.

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n.....al presente CCNL (All. all'Accordo Interconfederale 30.1.2020).

ALLEGATO ...

MODELLO DI DICHIARAZIONE PER IMPRESA COOPERATIVA

La cooperativa ritiene inaccettabile ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come mancato rispetto delle diversità e in particolare come molestia o violenza nel luogo di lavoro secondo quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sono quelle esercitate da uno o più superiori, da soci o da uno o più lavoratori o lavoratrici, anche con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Nel riconoscere il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da simili atti o comportamenti e che vadano denunciate le discriminazioni, le molestie o le violenze subite sul luogo di lavoro, la cooperativa si impegna ad adottare opportune misure nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati o accertati. La cooperativa s'impegna a valorizzare la Commissione aziendale sulle *Pari Opportunità* se esistente, quale sede in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori enunciati nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020.

Nell'impresa cooperativa tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata oltre che la professionalità la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, civiltà e di reciproca correttezza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

_____, __/__/____

Art. 7 - Ambiente e salute

-omissis-

In sede aziendale

Viene aggiunto il seguente punto:

- **Le parti, in relazione alle specificità della cooperativa, valuteranno la necessità di aumentare il monte-ore di formazione obbligatoria per gli RLS fino a un massimo di 8 ore annue (Allegato 6).**

-omissis-

Alla fine dell'articolo sono aggiunti i seguenti capoversi.

I permessi per agibilità per gli RLS previsti dal punto 5.2 del Protocollo d'intesa per l'applicazione del Dlgs 626/1994 (allegato 6) sono aumentati a 42 ore annue per ogni rappresentante.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e smi, le Parti concordano che la 'formazione base' per gli RLS di cui all'art. 37 del citato decreto

legislativo e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning così come definiti dagli allegati II e V del summenzionato Accordo.

Art. 12 - Previdenza complementare e fondi integrativi

-omissis-

b) Fondi integrativi sanitari

2) Sanitario degli operai

Alla fine del paragrafo è inserito il seguente capoverso.

Gli organi di gestione del fondo Filcoop sanitario definiranno un piano facoltativo aggiuntivo di prestazioni, e le relative modalità operative, a favore degli operai. La relativa contribuzione sarà a carico degli stessi.

Art. 22 - Orario di lavoro e flessibilità

-omissis-

il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, ~~rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste~~, a fronte di:

- prestazioni lavorative di cui all'8° comma del presente articolo;
- prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 27;
- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi di cui all'art. 28 (in relazione alle norme ivi previste).

Le maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, saranno corrisposte con la busta paga del mese in cui avviene la prestazione lavorativa. Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque, la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

Art. 24 - Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili col presente impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 1° al 6°.

Il periodo di prova è pari a quello previsto dal CCNL per la categoria di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato disciplinato dal presente articolo non può essere inferiore a 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

- a) 24 mesi per i lavoratori che devono svolgere le mansioni del 6° livello
- b) 36 mesi per gli altri livelli

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante (pari a 12 mesi): due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo (pari a 12 mesi): un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo (pari a 12 mesi): inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dalla fine del primo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti con qualifica di impiegato non si terrà conto del 5° livello riferito soltanto a qualifiche operaie. Pertanto, la progressione dei livelli sarà ad esempio la seguente: 7°-6°-4°, 6°-4°-3°.

A tutti gli apprendisti operai, in quanto lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le norme del CCNL relative a tale categoria, pertanto agli stessi gli istituti contrattuali saranno corrisposti alle normali scadenze e non attraverso il terzo elemento. Analogamente agli apprendisti impiegati sarà garantito lo stesso trattamento previsto per gli altri impiegati a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di formazione la cooperativa e l'apprendista potranno recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Agli apprendisti si applicano tutte le norme del contratto collettivo non esplicitamente modificate dal presente articolo.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Impegno tra le parti

In relazione alla previsione disciplinata dall'art. 44 comma 2 del Dlgs 81/2015 ~~dal TU sull'apprendistato Dlgs 167/2011, art. 4,~~ in merito alla possibilità che le parti negoziali individuino le figure a carattere artigianale per effettuare percorsi di apprendistato fino ad un complessivo periodo di 60 mesi, le parti stipulanti si impegnano a verificare delle soluzioni per il settore agricolo entro 1 anno dalla data di stipula del presente CCNL.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La cooperativa e l'apprendista sottoscriveranno, nei tempi previsti dalla legge, un piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del fac-simile allegato.

Le parti si danno atto che la definizione dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Per i territori dove questo non si realizza sarà comunque possibile assumere apprendisti essendo la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere svolta sotto la responsabilità della cooperativa.

La formazione interna non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011).

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire.

Una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro, una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative alla sicurezza sul lavoro e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, piattaforme informatiche per la formazione a distanza nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Tutore aziendale

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore di adeguata qualifica designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore. Il nominativo del tutore sarà indicato nel piano formativo individuale.

Libretto formativo

In attesa della definizione del libretto formativo, la formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita saranno registrate su una scheda realizzata in base al fac-simile allegato.

Apprendistato in cicli stagionali

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente articolo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto nei confronti degli operai limitatamente per il raggiungimento delle qualifiche previste nei livelli dal 3° al 5° e per gli impiegati per i livelli dal 1° al 4°.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Gli apprendisti assunti per cicli stagionali saranno inquadrati a un livello inferiore a quello di arrivo per metà del periodo di apprendistato, successivamente saranno inquadrati al livello di arrivo.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 56 comma 3 del presente CCNL.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'assunzione di apprendisti per le tipologie "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e "Apprendistato di alta formazione e ricerca" avverrà in base alle disposizioni previste dalle Regioni e/o dalle istituzioni della istruzione e della formazione professionale deputate al rilascio dei relativi titoli.

Salvo quanto previsto dal Dlgs 81/2015 e ssmmii e dalle diverse disposizioni di tali Istituzioni è applicabile la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante relativa a: periodo di prova, durata del contratto, inquadramento professionale, garanzie normative, modalità di svolgimento della formazione aziendale, piano formativo individuale, tutore, libretto formativo.

Apprendistato per lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione in mobilità

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratori beneficiari di trattamenti di disoccupazione ~~iscritti nelle liste di mobilità.~~

In questi casi, fermi i limiti di legge relativi all'operatività delle riduzioni contributive, si applicano tutte le norme di cui al presente articolo.

Disposizioni transitorie

~~Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del Dlgs 167/2011 e del presente contratto continua ad applicarsi la previgente normativa di legge e contrattuale fino alla naturale scadenza.~~

Art. 29 - Ferie

Prima della nota a verbale è inserito il seguente capitolo

Ferie solidali

Ai sensi dell'articolo 24 del D.lgs 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.lgs 66/2003. Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'impresa, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

Art. 30 - Congedi e permessi

Congedo matrimoniale

Il lavoratore con qualifica di impiegato o di operaio a tempo indeterminato che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

Nel caso di OTD il permesso straordinario di cui al primo comma sarà di:

- 15 gg. per lavoratori con contratto per più di 150 giornate lavorative;
- 10 gg. per lavoratori con contratto da 101 a 150 giornate lavorative;
- 5 gg. per lavoratori con contratto da 51 a 100 giornate lavorative.

Il congedo straordinario deve essere goduto, salvo diverso accordo tra cooperativa e lavoratore, entro 30 giorni dalla data del matrimonio previa consegna del relativo certificato.

Il lavoratore dovrà presentare la richiesta con anticipo di almeno 15 giorni dall'inizio del congedo.

Permessi per impiegati

L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti fino a 5 giorni nell'anno e, nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso di contratto a termine, agli impiegati spettano tanti dodicesimi dei permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Inoltre tali permessi non sono usufruibili cumulativamente a periodi di ferie, salvo comprovati casi eccezionali e comunque esaurito il periodo di ferie maturato.

Permessi per decesso o grave malattia

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 4 della Legge 53/2000, si precisa che spetta al lavoratore in costanza di rapporto sia a tempo determinato che indeterminato il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di grave e documentata infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, ad integrazione del citato articolo 4 e qualora si tratti del secondo evento luttuoso nell'anno, spetta al lavoratore un giorno di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente (a condizione che la convivenza risulti da certificazione anagrafica). Il lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato, ha inoltre diritto a un giorno di permesso retribuito in caso di decesso di affine di primo grado.

I congedi o i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie per gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato.

Fermo restando l'applicazione di tutte le norme di cui all'articolo 47 del Dlgs 151/2001, il congedo non retribuito per malattia del figlio di cui al comma 2 del citato articolo è elevato da 5 a 8 giorni lavorativi all'anno.

Per la concessione delle aspettative non retribuite si fa riferimento alla normativa vigente (Articolo 4, Legge 8-3-2000 n. 53 – riferimento normativo allegato n. 4 e DM 21-7-2000 – riferimento normativo allegato n. 4bis).

Permessi per l'assistenza dei genitori

Il lavoratore può usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito all'anno, frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Per la fruizione di tali permessi il lavoratore presenterà alla cooperativa idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza.

Permesso per nascita del figlio

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

Permessi per malattia

Entro 7 giorni dal superamento dei limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto di richiedere in forma scritta un periodo di aspettativa per un periodo massimo di 6 mesi, durante il quale non gli spetterà la retribuzione e non decorrerà l'anzianità ad alcun fine di legge e di contratto.

Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore dovrà consegnare i certificati medici attestanti il perdurare della malattia.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salva vita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché in caso di sclerosi multipla o progressiva, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 6 mesi.

Estensione delle tutele per le donne vittime di violenza di genere

Allo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11.5.2011 (Convenzione di Istanbul) e dalla normativa nazionale in materia, si definisce quanto segue.

La lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24 del D.lgs 80/2015 può usufruire di un periodo di congedo retribuito di due mesi, ulteriore a quello di legge, a carico della cooperativa. Per le modalità di utilizzo del congedo valgono le disposizioni del citato articolo 24.

La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24 comma 1 del D.lgs 80/2015 può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice.

Nota a verbale

I permessi e i **congedi** aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensione di tali benefici in forza di provvedimenti di legge

Art. 30bis - Maternità

1. A decorrere dall'1.1.2017, in caso di congedo obbligatorio di maternità per le operaie a tempo indeterminato e per le impiegate, l'impresa integrerà la prestazione erogata dall'INPS ai sensi degli art. 16 e 22 del D.lgs 151/2001, per un massimo di 5 mesi, in modo da raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione ordinaria netta percepita dalla lavoratrice stessa in costanza di rapporto di lavoro.

2. Considerata la peculiarità della normativa in materia di prestazioni assistenziali per le operaie a tempo determinato e ferme restando le modalità applicative adottate e gli eventuali accordi territoriali e/o aziendali per la corresponsione delle integrazioni dall'1.1.2017 sottoscritti alla data di stipula del presente contratto, per le stesse lavoratrici in costanza di rapporto di lavoro, dal mese successivo alla stipula del presente Ccnl, l'integrazione dell'indennità per congedo obbligatorio di maternità sarà corrisposta con le seguenti modalità semplificate che garantiscono una prestazione adeguata.

Saranno, pertanto, indennizzate le giornate di congedo obbligatorio, per un massimo di 5 mesi pari a 130 giornate massime. L'integrazione giornaliera lorda sarà la seguente:

Livello	Importo giornaliero integrazione
3	5,31
4	4,94
5	4,70
6	4,56
7	4,23
area non pr.	3,57

Per le lavoratrici a tempo parziale gli importi di cui sopra saranno riproporzionati all'orario di lavoro contrattuale.

Il numero di giornate massime indennizzabili non potrà essere ridotto salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del congedo obbligatorio.

Per le lavoratrici OTD l'integrazione sarà corrisposta a seguito della presentazione da parte della lavoratrice della documentazione INPS attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di maternità.

3. L'integrazione a carico della cooperativa sarà ridotta dell'eventuale importo riconosciuto per analoga prestazione dalla cassa extra legem.

4. Le parti si impegnano a monitorare l'andamento della prestazione anche al fine di valutare la possibilità di mutualizzazione attraverso gli strumenti della bilateralità esistenti.

TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

Di seguito è riportata a tabella contenente gli aumenti dei minimi contrattuali conglobati mensili.

		minimo	aumento	minimo	aumento	minimo	aumento	minimo	aumento	minimo	aumento
	par		01/12/20		01/12/21		01/10/22		01/11/23		totale
Livello 1	151,70	1980,87	13,67	1994,54	24,60	2019,14	25,97	2045,11	25,97	2071,08	90,21
Livello 2	136,38	1780,80	12,29	1793,09	22,12	1815,21	23,35	1838,56	23,35	1861,91	81,11
Livello 3	125,53	1639,16	11,31	1650,47	20,36	1670,83	21,49	1692,32	21,49	1713,81	74,65
Livello 4	116,72	1524,13	10,52	1534,65	18,93	1553,58	19,98	1573,56	19,98	1593,54	69,41
Livello 5	111,00	1449,38	10,00	1459,38	18,00	1477,38	19,00	1496,38	19,00	1515,38	66,00
Livello 6	107,78	1407,41	9,71	1417,12	17,48	1434,6	18,45	1453,05	18,45	1471,5	64,09
Livello 7	100,00	1305,79	9,01	1314,8	16,22	1331,02	17,12	1348,14	17,12	1365,26	59,47
area non pr.	84,35	1101,47	7,60	1109,07	13,68	1122,75	14,44	1137,19	14,44	1151,63	50,16