

INTESA COLLETTIVA PROVINCIALE DI LAVORO PER I LAVORATORI OCCUPATI NEGLI INTERVENTI PREVISTI AL PUNTO 19 DEL VIGENTE DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO – 2018-2020- (di seguito, in breve, “Intervento 19”)

“PROGETTI PER L’ACCOMPAGNAMENTO ALL’OCCUPABILITA’ ATTRAVERSO LAVORI SOCIALMENTE UTILI”

Addì, lunedì 1 ottobre 2018

tra

- la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dalla consigliera Marina Castaldo, da Severino Montanari, Presidente della cooperativa sociale Il Lavoro, da Daniele Bombonato Presidente della cooperativa sociale Paganella, da Serenella Cipriani Presidente di Con.Solida, assistiti da Paolo Pettinella della funzione relazioni sindacali della Federazione stessa;
- e
- la CGIL del Trentino, rappresentata dal segretario generale, signor Franco Ianeselli, e la FLAI-CGIL, rappresentata dal segretario generale Maurizio Zabbeni e dal segretario Lorenzo Gramola;
- la CISL del Trentino, rappresentata dal segretario generale, signor Lorenzo Pomini e la FAI-CISL, rappresentata dal segretario generale Fulvio Bastiani e dal segretario Katia Negri;
- la UIL del Trentino, rappresentata dal segretario generale, signor Walter Alotti, e la UILA-UIL, rappresentata dal segretario Fulvio Giaimo;

alla presenza del Vice Presidente della Giunta Provinciale con competenza al Lavoro, Avv. Alessandro Olivi, coadiuvato dal Dirigente del Servizio Lavoro, dott. Sergio Vergari e dal dott. Luca Aldrighetti, del Dirigente Generale dell’Agenzia del Lavoro, dott.ssa Antonella Chiusole e del Presidente del Consorzio dei Comuni Trentini, Sig. Paride Gianmoena, coadiuvato dal Direttore del medesimo Consorzio dott. Marco Riccadonna.

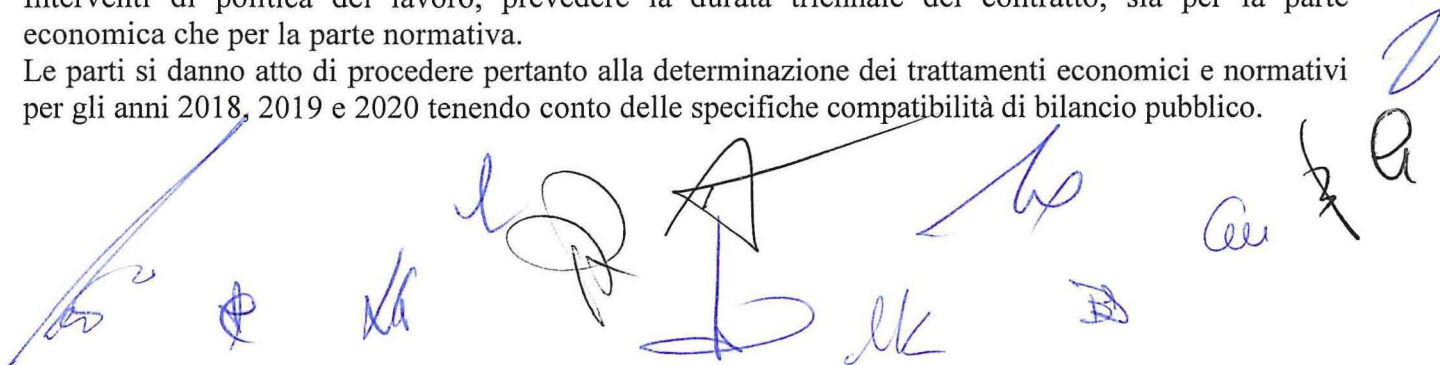
SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Premessa.

Le parti si danno atto che la presente Intesa trova la propria matrice nelle previsioni del documento relativo agli Interventi di politica del lavoro vigente, laddove si disciplinano gli “Interventi per l’accompagnamento all’occupabilità attraverso lavori socialmente utili” - Intervento 19.

Le parti si danno atto che la presente Intesa costituisce rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro di data 17 maggio 2011, come modificato dal successivo verbale d’accordo 15 aprile 2013, il quale ha avuto efficacia in regime di proroga. Le parti ritengono opportuno, sul presupposto del perdurare della validità dello strumento attualmente previsto all’Intervento 19 del Documento degli Interventi di politica del lavoro, prevedere la durata triennale del contratto, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Le parti si danno atto di procedere pertanto alla determinazione dei trattamenti economici e normativi per gli anni 2018, 2019 e 2020 tenendo conto delle specifiche compatibilità di bilancio pubblico.



TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

1. OGGETTO DELL'INTESA

La presente Intesa collettiva provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro affidatari dei progetti di lavori socialmente utili e di inclusione sociale e lavorativa, di cui all'Intervento 19 del Documento degli Interventi di politica del lavoro, previsto dalla legge provinciale n. 19/1983, e i lavoratori assunti per l'attuazione dei progetti.

La presente Intesa, che si connette alle specificità provinciali in materia di politiche attive e passive del lavoro, quali nel tempo sono state definite in concorso tra le parti sociali firmatarie, è volta a costituire uno strumento semplice ed unitario per la disciplina complessiva del trattamento normativo ed economico dei citati lavoratori.

La presente Intesa trova applicazione anche in relazione a progetti approvati dalla Giunta Provinciale, ritenuti dalla stessa affini, per finalità e/o modalità organizzative, all'Intervento 19 del Documento degli interventi di politica del lavoro.

2. NATURA, DECORRENZA, DURATA DELL'INTESA E PROCEDURE DI RINNOVO.

La presente Intesa ha dignità, nel settore, di contratto collettivo di lavoro di riferimento. Fermo restando che tale disciplina contrattuale è tendenzialmente esaustiva della regolamentazione pattizia di questo particolare rapporto di lavoro, qualora vi sia necessità, nel corso della vigenza contrattuale, di normare situazioni di fatto qui non contemplate, si farà riferimento alla disciplina del CCNL delle cooperative e consorzi agricoli.

Assumendo a presupposto la conferma dello strumento previsto al citato Intervento 19 e, di massima, la sua attuale regolamentazione, la presente Intesa ha durata triennale (2018-2020) sia per la parte normativa che per quella economica, e decorre globalmente dalla data di stipulazione del presente accordo, fatte salve eventuali specifiche decorrenze di singoli istituti.

L'Intesa va disdettata da una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza triennale a mezzo di comunicazione di data certa. In caso di mancata disdetta, essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno.

Costituisce parte integrante del presente accordo il regolamento disciplinare allegato.

3. EFFICACIA DELL'INTESA

La presente Intesa conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del suo eventuale rinnovo.

TITOLO II - CONDIZIONI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è a tempo determinato per lo svolgimento degli specifici progetti concordati con gli enti previsti nell'ambito dell' Intervento 19 del vigente Documento degli interventi di politica del lavoro; i lavoratori sono inquadrati, sotto il profilo previdenziale, a norma di legge.

Le parti concordano, alla luce delle novità introdotte dalla vigente normativa statale in materia di lavoro a tempo determinato, stanti le finalità sociali perseguite nell'ambito delle politiche attive del lavoro della Provincia autonoma di Trento, di addivenire a successivo specifico accordo entro l'avvio dei progetti dell'anno 2019. Tale accordo costituirà parte integrante della presente intesa.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '2' below it.

Le parti confermano che le attività socialmente utili di cui all'Intervento 19 non danno luogo a diritti di precedenza. Inoltre, le parti confermano i contenuti di cui al verbale di accordo confederale provinciale del 23 dicembre 2014, inerente la tutela delle finalità sociali connesse all'inserimento dei soggetti destinatari del "Progettone" e dei soggetti svantaggiati destinatari dell'Intervento 19 e, pertanto, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle Cooperative nei suddetti ambiti e con le predette categorie di lavoratori sono esclusi dal computo dei lavoratori a termine per l'applicazione delle percentuali massime disposte ai sensi della disciplina legislativa sui contratti a termine (D. lgs. n. 81/2015 e ss. mm. e ii.).

L'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale è ammessa per prestazioni di durata non inferiore a 15 ore settimanali.

2. CATEGORIE DI PERSONALE

I lavoratori assunti per l'attuazione dei progetti di lavori socialmente utili, ai sensi dell'Intervento 19 del vigente Documento degli interventi di politica del lavoro, sono classificati come segue:

- a) lavoratori comuni occupati nei vari settori di attività previsti all'Intervento 19 vigente;
- b) lavoratori capisquadra.

3. DURATA DEL RAPPORTO

Tenuto conto di quanto previsto per le attività di cui alla presente intesa dal vigente Documento degli interventi di politica del lavoro, nonché dalle delibere della Commissione provinciale per l'Impiego e della Giunta provinciale, in merito alla durata dei progetti, alle procedure di programmazione e approvazione degli stessi, alla programmazione del numero massimo di opportunità occupazionali sostenibili nel corso dell'anno successivo, nonché alle priorità per l'assegnazione delle opportunità occupazionali ai singoli progetti, agli addetti ad attività agricola (come tali inquadrati ai fini previdenziali) riassunti a tempo determinato per l'occupazione nelle iniziative di lavori socialmente utili, vengono garantite, se possibile e fermo restando quanto detto al precedente punto 1, le giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente, compatibilmente con le risorse finanziarie pubbliche destinate al finanziamento del costo del lavoro ed escluse le assunzioni per sostituzione di altro personale.

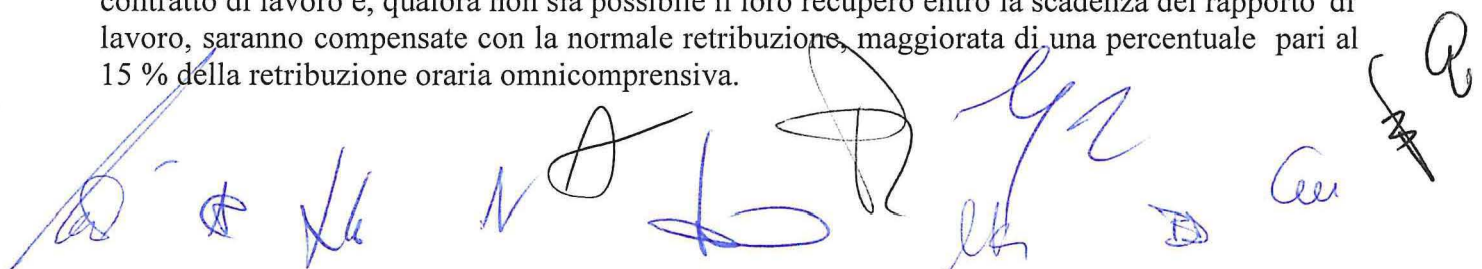
4. ORARIO DI LAVORO

Per tutti i lavoratori l'orario è di 35 ore settimanali, di norma ripartito su 5 giornate lavorative, pari a 152 ore mensili medie, con orario giornaliero flessibile comunque non superiore a 8 ore e non più di 5 ore consecutive il mattino.

Ai lavoratori dei cantieri all'aperto, nonché nelle attività presso strutture museali e simili, è garantita la pausa minima di un'ora tra la fascia oraria lavorativa antimeridiana e quella pomeridiana.

Con riferimento alle prestazioni di lavoro da svolgersi in ambiente esterno, l'orario di lavoro decorre dal momento della presentazione del lavoratore presso il luogo di ritrovo determinato dal datore di lavoro all'inizio della stagione/attività lavorativa. Nel caso dei servizi domiciliari, per i quali non è previsto un luogo di ritrovo, l'orario di lavoro ha inizio con la prestazione presso il primo utente e termine con la fine della prestazione presso l'ultimo utente della giornata.

Le prestazioni settimanali aggiuntive eventualmente richieste, in applicazione del regime di flessibilità d'orario, saranno recuperate a titolo di un corrispondente riposo compensativo retribuito in altri periodi settimanali definiti dalla Cooperativa nel corso della durata del contratto di lavoro e, qualora non sia possibile il loro recupero entro la scadenza del rapporto di lavoro, saranno compensate con la normale retribuzione, maggiorata di una percentuale pari al 15 % della retribuzione oraria omnicomprensiva.



5. FESTIVITÀ

I lavoratori hanno diritto al godimento delle festività. Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di Pasqua e il giorno di lunedì di Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, festa della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 10) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 11) il 26 dicembre, S. Stefano.
- 12) il Santo Patrono.

Qualora la festività infrasettimanale cada nel giorno di riposo settimanale o di domenica, sarà riconosciuto 1/26° aggiuntivo di paga mensile.

Le ore di prestazione lavorativa ordinaria comunque richieste nel giorno di domenica daranno luogo ad una maggiorazione economica pari al 15 % della retribuzione oraria omnicomprensiva.

Le ore di prestazione ordinaria richieste nei giorni di festività infrasettimanale, nonché le ore di prestazione nei giorni festivi per le attività nelle quali non vi è di norma sospensione delle attività, daranno luogo ad una maggiorazione economica pari al 15 % della retribuzione oraria omnicomprensiva.

6. IMPEDIMENTO AL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

Il lavoratore a tempo determinato addetto ad attività esterna, che non possa prestare la sua opera per motivi di forza maggiore e non dipendenti dalla sua volontà, è comunque tenuto a presentarsi sul luogo indicato dalla Direzione dei Lavori, restando a disposizione del datore di lavoro.

Allo stesso lavoratore sarà assicurata la retribuzione per un massimo di 4 ore (ore pioggia) in aggiunta alle ore di effettiva prestazione, fino alla concorrenza di 7 ore. Qualora il lavoratore sia rimasto a disposizione sul cantiere almeno 3 ore, allo stesso sarà assicurata la retribuzione per l'intera giornata. E' facoltà del datore di lavoro (mediante il coordinatore del cantiere) congedare il lavoratore anche prima delle tre ore, riconoscendo comunque in tal caso la retribuzione per l'intera giornata.

7. MALATTIA E INFORTUNIO

Le indennità di malattia e di infortunio a carico, rispettivamente, dell'INPS e dell'INAIL, vengono integrate dall'azienda in modo da corrispondere il 100% della retribuzione netta giornaliera. L'azienda riconoscerà altresì la retribuzione per i giorni di "carenza".

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio, al lavoratore spetta la predetta integrazione fino a 180 giorni (di calendario) di assenza anche non consecutiva nel corso dell'anno di assunzione.

Il lavoratore, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di durata del contratto di lavoro a termine, per un periodo massimo di 180 giorni di calendario, anche risultanti da sommatoria di più periodi non consecutivi nell'anno di assunzione.

Ove si tratti di infortunio sul lavoro, o malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, la conservazione del posto al dipendente si avrà, nel limite di durata del contratto di lavoro a termine, sino a guarigione clinica.

Ai fini della decorrenza del periodo di conservazione del posto, le parti concordano sull'opportunità che patologie di particolare gravità e rilevanza personale e sociale possano essere considerate, su richiesta del lavoratore eventualmente per il tramite di una delle OO.SS. firmatarie, in deroga ai limiti di cui al presente articolo, nel rispetto della tutela del diritto alla

4

privacy. Allo scopo di valutare la situazione soggettiva del lavoratore e di definire ogni modalità inerente all'applicazione del presente articolo, le parti stesse si attiveranno per far sì che la situazione stessa sia esaminata nelle sedi competenti, quali saranno concordemente individuate dalle parti con gli Enti coinvolti nell'attuazione delle politiche del lavoro di cui alla presente intesa.

8. FERIE E PERMESSI.

Ai lavoratori assunti per una durata pari o superiore a 12 mesi, spettano 22 giornate lavorative retribuite di ferie (26 giorni se la prestazione lavorativa è di 6 giorni alla settimana) conteggiate su base annua, proporzionalmente ai mesi lavorati durante l'anno. A tal fine verrà scomputata dalla retribuzione mensile omnicomprensiva la quota corrispondente alle ferie, pari alla percentuale del 8,33%.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata, a questi effetti, come mese intero. Il diritto alle ferie matura anche durante i periodi di malattia e/o infortunio.

Per assicurare a tali lavoratori un periodo annuo minimo e continuativo di godimento delle ferie individuali, sarà fissato dalla cooperativa un calendario di massima delle ferie, tenendo conto delle esigenze del servizio. Le ferie maturate nell'anno civile (entro il 31/12) dovranno essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo. Eventuali ferie maturate e non godute saranno retribuite alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a dodici mesi, per i quali le ferie sono già monetizzate all'interno della paga mensile omnicomprensiva, potrà essere consentito effettuare, d'accordo con la Cooperativa e con preavviso idoneo a consentire la necessaria programmazione organizzativa, brevi periodi, di massima una settimana, di sospensione non retribuita della prestazione lavorativa per l'esigenza di un fisiologico recupero psicofisico.

Ai lavoratori viene garantito permesso retribuito per sottoporsi a visite mediche specialistiche, prescritte dal medico curante, o per l'accertamento delle condizioni di salute eventualmente connesse alle problematiche segnalate dai Servizi sociali o sanitari competenti.

E' concesso un congedo matrimoniale retribuito per 7 giorni di calendario. Viene garantito al padre 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo rispetto alla normativa nazionale per la nascita del figlio. Inoltre, si richiamano integralmente le norme su permessi e congedi previsti dalla legge n. 53/2000.

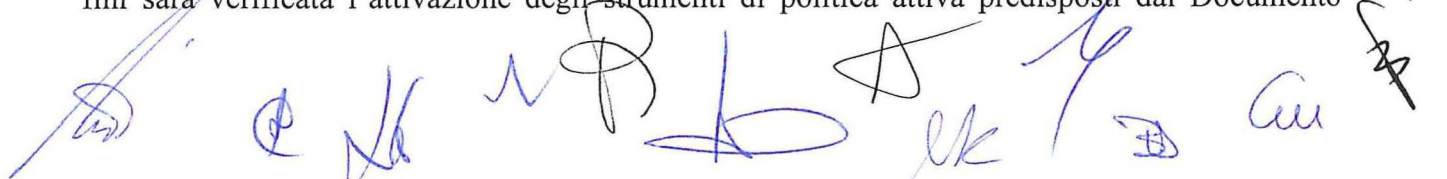
Ai lavoratori vengono altresì concesse fino a massimo 4 ore di permesso retribuito al mese, da proporzionare per le prestazioni part time. Detti permessi saranno concessi a seguito di richiesta con preavviso adeguato alla tutela delle esigenze organizzative, non si cumulano e non danno luogo ad alcuna forma di compensazione in caso di mancato godimento.

9. FORMAZIONE

Le parti firmatarie riconoscono il valore strategico della formazione e dell'aggiornamento professionale, anche quale strumento per agevolare l'occupazione dei lavoratori in altre attività lavorative non sostenute dall'ente pubblico, e si rendono disponibili ad assecondare e ad agevolare la partecipazione dei lavoratori alle offerte formative proposte dall'Agenzia del lavoro, come strumento di sostegno professionale e sociale, anche nei periodi invernali di sospensione dei cantieri.

Il lavoratore potrà accedere ai percorsi formativi in accordo con l'Agenzia del Lavoro e, in tali ipotesi, durante la partecipazione ai medesimi manterrà il diritto alla normale retribuzione.

Le parti convengono sull'opportunità che nei periodi di non lavoro (di intervallo tra un progetto e l'altro) i destinatari degli interventi di cui alla presente intesa partecipino, nel rispetto del principio di condizionalità applicato ai titolari di trattamento di disoccupazione, ad iniziative e percorsi formativi, utili a favorire il consolidamento e l'incremento delle proprie competenze professionali da spendere nel mercato del lavoro e/o nelle iniziative di utilità collettiva. A tali fini sarà verificata l'attivazione degli strumenti di politica attiva predisposti dal Documento



degli interventi di politica del lavoro della P.A.T..

Le parti si impegnano a sostenere, in collaborazione con l'Agenzia del lavoro, la qualificazione dei capisquadra ed il rafforzamento dei rispettivi profili professionali.

10. ASSEMBLEA SINDACALE E DIRITTI SINDACALI.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro per complessive 10 ore retribuite in via ordinaria nel corso del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori). Ai sensi dell'art. 19 della citata legge potranno essere elette rappresentanze sindacali aziendali. Fatte salve le previsioni del citato articolo il lavoratore delegato sindacale ha diritto a permessi sindacali per 4 ore al mese. Tale diritto è assicurato a favore di un massimo di un delegato per organizzazione sindacale. Per i componenti dei direttivi di categoria e/o confederali, sono previste 8 ore mensili di permessi sindacali ai sensi dell'art. 30, legge n. 300/1970, cumulabili con quelle indicate nel periodo precedente.

I dipendenti possono rilasciare delega per la trattenuta di contributi sindacali su apposito modello predisposto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tale delega ha efficacia dal primo giorno successivo a quello del suo rilascio e validità fino all'eventuale revoca da parte del lavoratore. La trattenuta è pari allo 0,70 % sulla retribuzione lorda mensile, da operarsi mensilmente in coincidenza con le retribuzioni. L'importo viene versato dal datore di lavoro alla Organizzazione sindacale indicata nella delega, mediante accredito su conto corrente segnalato dalla medesima Organizzazione.

Le deleghe di iscrizione alle OO.SS. e le cariche sindacali saranno automaticamente riattivate all'atto della riassunzione, fatta salva diversa comunicazione del lavoratore interessato.

TITOLO III - TRATTAMENTI ECONOMICI

1. ASSEGNO MENSILE LORDO OMNI COMPRENSIVO.

I lavoratori destinatari dell'Intesa collettiva provinciale di lavoro per i lavoratori occupati nelle attività socialmente utili dell'Intervento 19, previsti dal vigente Documento degli interventi di politica del lavoro, vengono retribuiti attraverso l'erogazione di un assegno mensile lordo omni comprensivo.

La corresponsione dell'assegno suindicato viene effettuata di norma entro il quindicesimo giorno dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

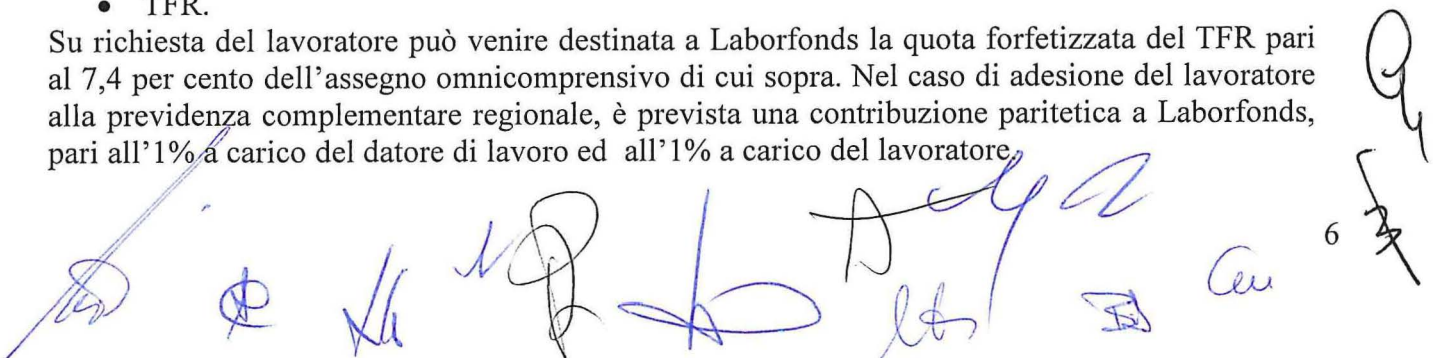
Le parti dichiarano sin d'ora la propria disponibilità, in relazione ai percorsi formativi che saranno attivati per la figura del caposquadra, a discutere l'integrazione delle previsioni della presente intesa sotto il profilo del trattamento economico da riservare ai capisquadra che abbiano acquisito la qualificazione prevista.

2. VOCI COMPRESSE NELL'ASSEGNO MENSILE

L'importo dell'assegno mensile lordo omnicomprendente comprende, specificamente, la forfetizzazione dei seguenti elementi:

- Ferie;
- 13^{esima} mensilità;
- 14^{esima} mensilità;
- TFR.

Su richiesta del lavoratore può venire destinata a Laborfonds la quota forfetizzata del TFR pari al 7,4 per cento dell'assegno omnicomprendente di cui sopra. Nel caso di adesione del lavoratore alla previdenza complementare regionale, è prevista una contribuzione paritetica a Laborfonds, pari all'1% a carico del datore di lavoro ed all'1% a carico del lavoratore.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE FESTIVITA'

Le festività saranno retribuite secondo il seguente schema:

FESTIVITÀ	
...Lavorata (lavoro festivo ordinario)	Pagamento, in aggiunta alla retribuzione mensile, delle ore effettivamente lavorate e 15% retribuzione oraria per le ore lavorate, a titolo di maggiorazione
...Goduta / Non lavorata	Nessuna decurtazione della retribuzione mensile

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALE COINCIDENTE CON LA DOMENICA O IL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE
1/26 ^{esimo} in aggiunta alla retribuzione mensile

4. RETRIBUZIONE

Ai lavoratori interessati al presente accordo viene corrisposto un assegno mensile lordo omnicomprendivo pari a:

ASSEGNO MENSILE	IMPORTO MENSILE
Lavoratori comuni	972,00 euro
Capisquadra	1.221,00 euro

Per qualsiasi esigenza di determinazione dell'importo di paga oraria, si applica il divisore **152**. Pertanto, le paghe orarie sono le seguenti:

PAGA ORARIA	IMPORTO MENSILE
Lavoratori comuni	6,39473 euro (972,00 euro / 152)
Capisquadra	8,03289 euro (1.221,00 euro / 152)

5. INDENNITA' DI PRESENZA E DI TRASPORTO.

A tutti i lavoratori viene riconosciuta un'indennità di presenza legata all'effettiva prestazione lavorativa per gli importi sotto riportati. Tale indennità sostituisce l'ex indennità di trasporto prevista a suo tempo per percorrenze comprese fino a 10 km.

L'indennità di presenza è elemento distinto della paga mensile e non è soggetta a riproporzionamento per il personale con orario a tempo parziale.

I valori sono i seguenti:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'X/6', 'lk', 'BD', 'Cu', and 'R'.

INDENNITÀ DI PRESENZA	IMPORTO MENSILE
Personale tempo pieno	35,00 euro
Personale tempo parziale	35,00 euro

Per ogni giorno di assenza viene trattenuta una quota giornaliera della predetta indennità applicando i seguenti divisori:

- 22 per prestazioni lavorative su cinque giorni a settimana;
- 26 per prestazioni lavorative su sei giorni a settimana.

Per raggiungere con il proprio automezzo il cantiere, o in generale il luogo di lavoro, distante più di 10 km. e fino a 20 km. -ove la distanza è intesa tra il luogo di lavoro stesso e la località (comune o frazione) dove ha sede l'ente titolare del progetto- al lavoratore è riconosciuta un' indennità di trasporto pari ad € 1,50 lordi giornalieri. Per percorrenze superiori ai 20 km. verranno individuate idonee soluzioni tra l'Ente proponente e la Cooperativa datrice di lavoro. La Cooperativa provvede in proprio al trasporto degli attrezzi di lavoro sul cantiere.

6. USO DELL'AUTOMEZZO PROPRIO DEL LAVORATORE PER ESIGENZE DI SERVIZIO.

Ai lavoratori incaricati di effettuare spostamenti sul territorio per ragioni di servizio, per i quali sia autorizzato dalla Cooperativa l'uso del proprio automezzo, è corrisposto un rimborso chilometrico in misura minima di € 0,35.

La Cooperativa rimborserà la riparazione, nei limiti del valore commerciale del mezzo, di eventuali danni all'automezzo di proprietà del lavoratore, non coperti da assicurazione di terzi e non derivanti da comportamenti caratterizzati da colpa grave o dolo del lavoratore.

7. INDENNITÀ DI MENSA – BUONO PASTO.

A decorrere dal 01/10/2018, a tutti i lavoratori viene erogata in busta paga un' indennità di mensa del valore di € 5,29 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, non proporzionata all'orario di lavoro contrattuale individuale.

In alternativa, a partire dal 01/01/2019, il lavoratore può esercitare, entro un mese dalla data di assunzione, la scelta di fruire di un buono pasto, dello stesso importo, da utilizzare presso le attività commerciali o esercizi pubblici convenzionati.

In via transitoria per i rapporti di lavoro già in essere a cavallo dell'anno 2018 e 2019, l'opzione potrà essere esercitata entro il 31/01/2019.

Resta inteso che l'opzione vincola il lavoratore per l'intera durata del rapporto di lavoro.

8. SANIFONDS

Sono iscritti al trattamento sanitario integrativo, a carico interamente del datore di lavoro, tutti i dipendenti che, a partire dal 1 gennaio 2018, abbiano avuto o maturino nell'anno civile di calendario una durata del rapporto di lavoro di almeno tre mesi consecutivi. Viene garantita, a decorrere dall'anno 2018, una copertura assicurativa pari ad € 64. Le parti concordano di valutare l'opportunità di applicare una idonea copertura assicurativa fino ad € 128, a decorrere dall'anno 2019. Le parti concordano di definire modalità e prestazioni del piano assicurativo

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'E' and 'a' on the right side.]

coinvolgendo l'Ente Sanifonds.

9. ENTE BILATERALE

Le parti si impegnano a valutare la costituzione di un ente bilaterale che abbia anche la finalità di soluzione delle ricadute sui lavoratori derivanti da eventuali procedure di liquidazione coatta amministrativa in cui siano incorse cooperative datrici di lavoro nel presente comparto.

Letto, confermato e sottoscritto.

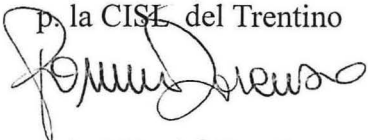
p. la CGIL del Trentino



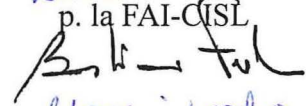
p. la FLAI-CGIL



p. la CISE del Trentino

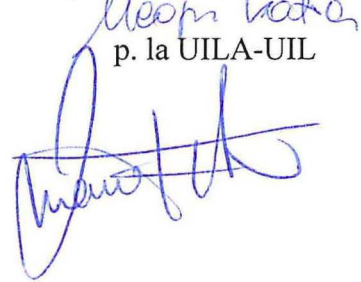


p. la FAI-CISL



p. la UIL del Trentino

p. la UILA-UIL



p. la Federazione Trentina
della Cooperazione



p. CON.SOLIDA



Cooperativa sociale Il Lavoro

Cooperativa sociale Paganella



per presa d'atto:

Il Vice-Presidente della Giunta Provinciale



Il Presidente del Consorzio
dei Comuni Trentini



**SANZIONI DISCIPLINARI
REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN BASE ALLE NORME DI LEGGE
VIGENTI**

Si applicano le norme della Legge 20.05.1970, n. 300, art. 7: "Sanzioni disciplinari". Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni, in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto esposto dalla Legge 15.07.1966, N° 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definiti del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro, e fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal dirigente del Servizio Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dal Servizio Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

Le mancanze del lavoratore possono essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un arco di 3 giornate;
5. licenziamento, con o senza preavviso, e con indennità di anzianità.

La Cooperativa potrà esigere la multa o la sospensione di cui alle lettere 3 e 4 dall'operaio che:

1. ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda e anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
2. non si presenti al lavoro oppure abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
3. non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con manifesta negligenza o con voluta lentezza;
4. per disattenzione procuri guasti o sperpero non grave di materiale dell'azienda e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

5. usi per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro, macchine e attrezzi della Cooperativa;
6. smarrisca macchine, utensili, materiali ed oggetti in genere avuti in consegna;
7. litighi frequentemente con i compagni di lavoro;
8. si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
9. trasgredisca alle norme di prevenzione di infortuni sul lavoro;
10. trasgredisca in qualsiasi modo all'osservanza delle norme o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla moralità, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro.

La multa sarà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in taluna delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe sarà detratto dal salario e devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, eventualmente con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza al lavoro o che provochi all'azienda grave danno morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

1. insubordinazione ai superiori;
2. danneggiamento colposo di materiali ed attrezzature o dei materiali di lavorazione,
3. esecuzione senza permesso di lavoro entro l'orario di lavoro per conto proprio o di terzi senza o con l'impiego di materiali o macchinari della Cooperativa;
4. rissa durante l'orario di lavoro;
5. abbandono del posto di lavoro del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, o da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
6. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o 8 giorni non consecutivi all'anno come assenze ripetute per 4 volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie, la malattia e l'infortunio;
7. condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura dell'operaio;
8. recidive in qualunque delle mancanze contemplate per le multe o sospensioni della presente regolamentazione e per gli operai ai quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
9. furto di macchine, di utensili, di materiale e oggetti in genere;
10. danneggiamento volontario alle macchine, agli utensili, al materiale di lavorazione.

Nel caso di smarrimenti causati da colpa grave, da furti o danneggiamento volontari, oltre al provvedimento disciplinare, compete all'operaio il risarcimento del danno provocato previa la contestazione dell'addebito. Il risarcimento compete comunque nel caso che l'operaio cagioni anche ad altri un danno ingiusto per dolo e colpa grave.

Per le modalità del risarcimento si fa rinvio alle norme vigenti.

Analogamente si procede qualora il danno sia stato accertato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

1