

VERBALE DI ACCORDO

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE
CONSORZIO LAVORO AMBIENTE
CON.SOLIDA

C.G.I.L e FLAI - CGIL

C.I.S.L. e FAI - CISL

U.I.L. e UILA - U.I.L

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO.

INTESA SUL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI LAVORATORI OCCUPATI NELLE COOPERATIVE CONVENZIONATE PER GLI INTERVENTI PROVINCIALI PER IL RIPRISTINO E LA VALORIZZAZIONE AMBIENTALE

Trento, 29 novembre 2019

Tra

La Federazione Trentina della Cooperazione rappresentata dalla Presidente Marina Mattarei unitamente al Vicepresidente Germano Preghenella ed alla Consigliera Serenella Cipriani, assistiti da una delegazione dei Consorzi di secondo grado delle Cooperative di produzione e lavoro e delle Cooperative sociali composta da Melchiorre Lino Orler, Graziano Baldessari e Marco Molinari per C.L.A. (Consorzio Lavoro Ambiente soc. coop.) nonché da Giuseppina Valenti per Con.Solida, a loro volta assistiti dalla funzione relazioni sindacali della stessa Federazione nelle persone di Paolo Pettinella e Maurizio Perini;

e

la C.G.I.L. Provinciale rappresentata dal Segretario Generale sig. Franco Ianeselli, la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale sig. Maurizio Zabbeni, dalla Funzionaria Elisa Cattani e dai delegati sigg. Maria Pistola, Silvana Frisanco, Elio Speccher, Daniela Plazzer, Danilo Baldessari, Marcello Pegoretti;

La C.I.S.L. Provinciale rappresentata dal Segretario Generale signor Michele Bezzi, la FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale sig. Fulvio Bastiani e dai delegati Sig.ra Teresita Pastrana e Mauro Cattin Cosso;

la U.I.L. Provinciale rappresentata dal Segretario Generale sig. Walter Alotti, la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale sig. Fulvio Giaimo e dai delegati sigg. Emilio Bertolini, Marco Murgia, Luca Tomasi, Luca Bertoldi, Giorgio Postal;

alla presenza dell'Assessore provinciale allo Sviluppo economico, Ricerca e Lavoro dott. Achille Spinelli, coadiuvato dal Dirigente Generale del Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e Lavoro, dott. Claudio Moser, dal Dirigente UMSE Sostegno alla concertazione e contrattazione decentrata, Dott. Mario Vittorio Giovannacci, assistito dalla dott.ssa Maria Chin, dal Dirigente del Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale, dott. Innocenzo Coppola, assistito dal dott. Maurizio Mezzanotte;

si conviene e si stipula

il seguente accordo di rinnovo.

INDICE

PREMESSA

FINALITÀ

A) PARTE NORMATIVA

CAMPO DI APPLICAZIONE E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- 1. CAMPO DI APPLICAZIONE*
- 2. MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DURATA DEL CONTRATTO*
- 3. PERIODO DI PROVA*
- 4. PREAVVISO*
- 5. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO*
- 6. CONSERVAZIONE DELLE OPPORTUNITA' OCCUPAZIONALI PER ATTIVAZIONE*
- 7. ASPETTATIVA*

DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

- 8. DIRITTI SINDACALI*
- 9. COMITATO TECNICO DI CONFRONTO*
- 10. SICUREZZA SUL LAVORO*

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- 11. CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI*
- 12. FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI*
- 13. MOBILITA' TRA POSTI DI LAVORO NEI LAVORI SOCIALMENTE UTILI*

ORARIO DI LAVORO

- 14. ORARIO DI LAVORO*
- 15. PART TIME*
- 16. FLESSIBILITA'*
- 17. RECUPERI*
- 18. FERIE E PERMESSI*
- 19. FESTIVITA'*

B) PARTE ECONOMICA

- 20. RETRIBUZIONI*
- 21. MENSILITA'*
- 22. INDENNITA'*
- 23. ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE*

C) PREVIDENZA, ASSISTENZA E WELFARE

- 24. INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE*
- 25. ANTICIPO CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI*
- 26. MALATTIA E INFORTUNIO*
- 27. PREVIDENZA COMPLEMENTARE*
- 28. TRATTAMENTO SANITARIO INTEGRATIVO (SANIFONDS)*
- 29. VOUCHER ACQUISTO BENI*
- 30. DIRITTO ALLO STUDIO*

D) DECORRENZA E DURATA

- 31. DECORRENZA E DURATA*
- 32. DISPOSIZIONI TRANSITORIE*

ALLEGATI A, B, C, D.

PREMESSA

È obiettivo dell'attuale Giunta il perseguimento di un corretto bilanciamento tra politiche passive e politiche attive del lavoro, valorizzando maggiormente queste ultime ed in particolare la formazione continua e la riqualificazione dei disoccupati in modo da favorirne un rapido reinserimento nel mercato del lavoro soprattutto nelle fasi di congiuntura economica positiva.

Il contratto oggetto di rinnovo veniva firmato nel 2016 in un momento in cui era in forte aumento il numero di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, a causa degli effetti della crisi economica e si prefiggeva quindi come principale obiettivo l'assunzione nel Progettone di un maggior numero di lavoratori a parità di risorse pubbliche, adottando logiche assimilabili ai contratti di solidarietà espansivi.

A distanza di 3 anni, le condizioni sensibilmente migliorate del mercato del lavoro spingono a rinegoziare il contratto secondo nuove logiche che tengono conto anche del potere d'acquisto delle retribuzioni, nel quadro delle risorse pubbliche stanziare.

FINALITA'

La presente intesa è volta a dettare, in maniera autonoma e specifica, la disciplina economica e normativa dei lavoratori assunti per lo svolgimento dei lavori socialmente utili finanziati e realizzati dalla Provincia Autonoma di Trento tramite il Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale (S.O.V.A.), secondo quanto previsto dalla L.P. 32/1990.

A) PARTE NORMATIVA

CAMPO DI APPLICAZIONE E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente intesa, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti occupati in convenzione negli "Interventi Provinciali per il Ripristino e la Valorizzazione Ambientale" a norma della L.P. 27 novembre 1990, N° 32 e le Cooperative ed i loro Consorzi e sostituisce integralmente il testo unico del 22 dicembre 2006 e le successive modifiche e integrazioni.

ART. 2

MODALITA' DI ASSUNZIONE E DURATA DEL CONTRATTO DI LAVORO

In conformità alla deliberazione della Giunta provinciale, la Commissione provinciale per l'impiego stabilisce la durata dei contratti in relazione alla tipologia di mansione assegnata ai lavoratori e agli ambiti di svolgimento dell'attività lavorativa. La permanenza nel sistema dei lavori socialmente utili non può eccedere il momento di raggiungimento del primo requisito utile per il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia.

ART. 3

PERIODO DI PROVA

L'assunzione a tempo indeterminato viene di norma preceduta da un periodo di prova di durata fino a sei mesi, finalizzato alla verifica dell'idoneità del lavoratore alle mansioni previste dagli interventi provinciali di cui alla presente intesa.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato la durata del periodo di prova è così prevista:

- per contratto di durata sino a 3 mesi il periodo di prova è di 20 giorni;
- per contratti di durata fino a 6 mesi il periodo di prova è di 40 giorni;
- per contratti di durata sino a 12 mesi il periodo di prova è di 80 giorni;
- per contratti oltre i 12 mesi il periodo di prova è di 120 giorni.

I periodi di prova quantificati in giorni devono intendersi come giorni di calendario.

Nell'eventualità di proroghe, successive riassunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato nello stesso ambito e con mansioni affini ai precedenti rapporti di lavoro, il periodo di prova non potrà cumulativamente essere superiore alle durate come sopra disciplinate.

Per i lavoratori assunti con contratto stagionale la durata del periodo di prova è prevista in 15 giorni di calendario.

ART. 4

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti: 2 mesi in caso di licenziamento e 5 giorni in caso di dimissioni.

ART. 5

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il lavoratore a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto con stipendio pieno da integrarsi a carico del datore di lavoro, per un periodo di 180 giorni di calendario, anche risultanti da sommatoria di più periodi non consecutivi nei 12 mesi precedenti.

Gli eventuali periodi di aspettativa non retribuita concessi a norma dell'art. 7 sono da considerarsi neutri (cioè non utili) ai fini del computo del periodo di computo.

Ove si tratti di infortunio sul lavoro, o malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, la conservazione del posto al dipendente avverrà sino a guarigione clinica. In ogni caso, oltre il periodo di 12 mesi dall'infortunio, la predetta conservazione sarà concessa dal datore di lavoro, sentito il Servizio competente della P.A.T. .

Per i lavoratori affetti da gravi patologie certificate, quali per es. tbc, ictus, infarto, patologie neoplastiche o HIV, e per i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, le parti concordano che il periodo di conservazione del posto, di cui al primo comma, è prolungato di ulteriori 180 giorni per un totale di 360 giorni complessivi anche risultanti da sommatoria di più periodi non consecutivi nei 18 mesi precedenti. Con riferimento ai criteri di individuazione delle malattie gravi si rimanda al d.lgs. 124/1998 e ai relativi d.m.

In tale periodo, in assenza di indennità erogata da parte dell'INPS, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 50% dello stipendio, erogato a carico del datore di lavoro. Fermo restando che l'onere a carico del datore di lavoro non supererà il 50% dello stipendio, in caso di indennità erogata da parte

di INPS verrà corrisposta un'integrazione a carico del datore di lavoro fino ad un massimo del 100% dello stipendio.

A fronte di presentazione di regolari certificazioni di malattia, al termine del periodo di comporta di cui al comma 4, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari a 360 giorni da considerarsi come aspettativa non retribuita per il datore di lavoro.

Ai fini della durata 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 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 in apposito incontro in presenza del datore di lavoro, o suo rappresentante, di un rappresentante del SOVA e del lavoratore coinvolto, eventualmente rappresentato/assistito dalle OO.SS. a cui fa riferimento.

ART. 6

CONSERVAZIONE DELLE OPPORTUNITA' OCCUPAZIONALI PER ATTIVAZIONE

1. Per incentivare la ricerca attiva di lavoro nel mercato del lavoro ordinario, il lavoratore ha diritto alla conservazione di un posto di lavoro nel Progettone, qualora decidesse di stipulare un contratto presso altro datore di lavoro, ovvero di intraprendere un'attività come lavoratore autonomo.

Si prospettano tre ipotesi:

- a) Se il dipendente assunto a tempo indeterminato nel Progettone intendesse stipulare un contratto, a termine o a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro, avrà diritto ad una aspettativa non retribuita (senza alcun onere o responsabilità a carico della cooperativa che la concede) della durata pari a quella del contratto a termine, o fino alla cessazione del contratto a tempo indeterminato per le motivazioni di seguito indicate al paragrafo 2, e comunque per un periodo massimo di 36 mesi.
- b) Se il dipendente assunto a tempo determinato nel Progettone intendesse stipulare un contratto, a termine o a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro, dovrà rassegnare le dimissioni. Alla scadenza del contratto a termine, o nel caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato per le motivazioni indicate al paragrafo 2., il lavoratore avrà diritto ad essere riassunto nel Progettone con contratto a tempo determinato, di durata pari a quella intercorrente tra il momento delle sue dimissioni e quello della scadenza prevista dal contratto iniziale che aveva nel Progettone. Il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato entro un periodo massimo di 36 mesi dalle dimissioni.
- c) Se il dipendente, comunque assunto, decidesse di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, la conservazione del posto di lavoro avrà una durata massima di 36 mesi.

Il diritto alla conservazione del posto di cui alle lettere a), b), c) del presente articolo non comporta necessariamente il rientro nella medesima posizione di lavoro occupata in precedenza.

2. Nell'ipotesi di instaurazione di un contratto a tempo indeterminato, presso altro datore di lavoro esterno al Progettone, il lavoratore può esercitare il diritto alla aspettativa nel caso di cui al punto a), ovvero alla riassunzione nel caso di cui al punto b), qualora il contratto cessi per una delle seguenti motivazioni:

- dimissioni per giusta causa;
- dimissioni volontarie, entro i 6 mesi dall'assunzione;
- mancato superamento del periodo di prova;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, o giusta causa, la conservazione del posto, o la riassunzione, potranno essere valutati nell'ambito del Comitato Tecnico di Confronto.

ART. 7

ASPETTATIVA

Nelle aziende con oltre cinque dipendenti appartenenti alle categorie previste dall'art. 1 del presente contratto, può essere concesso al lavoratore, che ne faccia motivata richiesta e sempre nel rispetto delle esigenze organizzative, un periodo di aspettativa, a partire da un minimo di 30 giorni consecutivi, prorogabili per casi particolari da valutare congiuntamente tra le parti (datore di lavoro, S.O.V.A. e lavoratore, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui ha conferito mandato).

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti del TFR, della maturazione delle mensilità aggiuntive e dell'indennità per anzianità di settore.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al richiedente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

ART. 8

DIRITTI SINDACALI

A) Si applicano le norme della Legge 20.05.1970, n. 300.

In ogni unità produttiva che occupi fino a 50 lavoratori è ammessa l'elezione da parte dei lavoratori di tre rappresentanti sindacali.

Qualora il numero dei lavoratori sia superiore a quello indicato nel precedente comma, potranno essere eletti sei rappresentanti sindacali.

La designazione dei rappresentanti sindacali unitari deve essere comunicata alla direzione aziendale dalla relativa organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui al precedente comma può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Tali disposizioni si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

In particolare, ai delegati eletti, i cui nomi saranno comunicati alle Cooperative da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, spetta un monte annuo pro capite di permesso retribuito sindacale di 40 ore. Detto permesso va richiesto con un preavviso di 24 ore salvo casi eccezionali.

Le ore di assemblea annua retribuita sono pari ad un massimo di 13. Al fine di agevolare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori le stesse ore di assemblea potranno collocarsi anche al di fuori del normale orario di lavoro, nel qual caso saranno recuperate con corrispondenti riposi compensativi retribuiti.

Le convocazioni delle assemblee, riportanti giorno, ora e luogo di svolgimento, saranno comunicate alle Cooperative, al Consorzio di appartenenza e, per conoscenza, al Servizio competente della P.A.T.. Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 10 giorni lavorativi, non superiori a 3 giorni consecutivi, per i dirigenti nazionali e regionali.

Il diritto ai permessi si esercita previa idonea comunicazione scritta.

B) Contributi sindacali

Gli operai possono rilasciare delega per la trattenuta di contributi sindacali con le seguenti modalità:

- la delega deve essere redatta su apposito modulo predisposto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- la trattenuta è pari allo 0,70% sulla retribuzione lorda mensile, per le 14 mensilità;
- la trattenuta va operata mensilmente, in coincidenza con il pagamento delle retribuzioni;

- gli importi delle trattenute mensilmente versati alle Organizzazioni Provinciali Sindacali dei Lavoratori indicate nella delega, mediante accredito su apposito conto corrente segnalato dalle Organizzazioni stesse;
- la delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del suo rilascio e validità sino all'eventuale revoca da parte del lavoratore che l'ha rilasciata.

ART. 9

COMITATO TECNICO DI CONFRONTO

È istituito presso il Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale (SOVA) un Comitato Tecnico di Confronto trilaterale, con finalità informative e consultive, composto dai rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, dal Dirigente del Servizio per il sostegno occupazionale e la valorizzazione ambientale, o suo delegato, e dai rappresentanti dei soggetti cui sono affidate le attività.

Il Dirigente del Servizio, o un suo delegato, informa il Comitato, con cadenza quadrimestrale, riguardo la situazione occupazionale complessiva dei lavoratori assunti, con particolare riguardo all'andamento delle assunzioni e delle relative graduatorie.

Nell'ambito di tali incontri, le parti si relazioneranno su dati oggettivi (a titolo esemplificativo: n° di dipendenti in organico, tipologia di contratto, turnover, etc.) presentati dai/ai partecipanti secondo logiche partecipative d'imparzialità e buona fede e potranno essere illustrate proposte per efficientare l'organizzazione dei lavori socialmente utili in termini di qualità e di servizi resi.

Inoltre, il Comitato Tecnico di Confronto svolge le seguenti funzioni:

- valutazione per l'ammissibilità alla conservazione del posto o alla riassunzione nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, come disposto dall'art. 6;
- individuazione delle mansioni e degli orari di lavoro nel caso di introduzione di nuovi ambiti di intervento, nonché redazione o revisione dei mansionari di area, come disposto all'art. 11;
- approfondimento delle motivazioni relative al trasferimento di lavoratori in presenza del datore di lavoro, su richiesta delle parti, come disposto dall'art. 13;
- confronto tra i firmatari del presente contratto in tema di orario di lavoro, come disposto dall'art. 14;
- informazione e confronto su specifiche tematiche riguardanti la sicurezza, incluse proposte e valutazioni sulla scelta del vestiario, estivo o invernale.

ART. 10

SICUREZZA SUL LAVORO

A) Adeguamento alla normativa

Al fine di garantire la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro, le parti concordano sulla necessità di adeguare costantemente le modalità organizzative e strutturali delle attività alle prescrizioni delle normative vigenti.

B) Dignità della persona sul luogo di lavoro.

Le Cooperative, in ciò assistite anche dal Servizio competente, provvederanno ad assicurare che sui cantieri ed in generale nelle varie attività, specie ove fossero impegnati lavoratori di ambi i sessi, siano garantite le condizioni di rispetto della dignità della persona e dell'igiene.

C) Dispositivi di protezione individuale e abbigliamento.

I lavoratori sono tenuti ad indossare durante la prestazione lavorativa i dispositivi di protezione individuale e i capi di abbigliamento forniti dalle cooperative. I lavoratori assunti con inquadramento non agricolo saranno tenuti ad indossare durante il servizio un abbigliamento adeguato alle attività che sarà tenuto a svolgere. La mancata osservanza sarà motivo di adozione delle procedure disciplinari.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 11

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Ai fini dell'applicazione della presente intesa i lavoratori sono inquadrati in un'unica area ed in un unico livello.

TIPOLOGIA DEI LAVORATORI

- Lavoratori occupati nelle attività di cantiere, pulizie ordinarie, manutenzione e custodia, attività ausiliarie ai servizi alla persona e nelle altre attività previste dalla L.P. n. 32/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
- Giovani neo-diplomati e neo-laureati assunti ai sensi dell'art. 7 della L.P. n. 32/1990.

Le parti convengono che, in caso di introduzione di nuovi ambiti e/o attività di intervento da parte degli organi competenti ex L.P. 32/1990, il Comitato Tecnico provvederà ad individuare le relative mansioni dei lavoratori socialmente utili, in termini di equivalenza con le altre mansioni previste per

i lavoratori del comparto, nonché ad adeguare le diverse tipologie di orario di lavoro in funzione delle varie attività lavorative.

Visti i molteplici ambiti professionali nei quali negli anni sono stati inseriti i lavoratori e le lavoratrici, si è venuta a creare una notevole diversificazione delle mansioni e delle attività nelle quali gli stessi sono impiegati; al fine di consentire una migliore organizzazione del lavoro e di garantire il rispetto dei diritti di tutte le figure professionali presenti all'interno delle strutture, in data 12 aprile 2018 è stato redatto e sottoscritto nell'ambito del tavolo trilaterale, apposito mansionario di area, di cui si riporta di seguito il testo, da intendersi come documento orientativo e non esaustivo delle attività svolte a norma del presente contratto e della L.P. n. 32/1990.

Al fine di una completa aderenza alla previsione normativa provinciale che vede tali lavoratori adibiti ad attività di sostegno e supporto (Deliberazioni n. 254/2005, n. 2124/2005 e n. 559/2009) e che trova riscontro nelle diverse convenzioni stipulate tra SOVA e soggetti affidatari, il presente mansionario, o job description, mira a definire orientativamente e in maniera non esaustiva, le mansioni svolte dai lavoratori del Progettone nelle specifiche aree di attività presso le diverse strutture in cui i lavoratori sono in comando.

Copia del mansionario sarà affissa sul luogo di lavoro e distribuita a cura dell'Azienda ad ogni lavoratore/ice.

ATTIVITÀ E MANSIONI (ex L.P. 32/90)

Le attività e le mansioni alle quali sono adibiti i lavoratori del Progettone si dividono in 4 macro aree così come di seguito elencate:

- 1) attività di ripristino e valorizzazione ambientale
- 2) attività di supporto ai CRM/CRZ
- 3) attività di supporto ai servizi ausiliari alla persona
- 4) attività di supporto ai servizi di cui all'allegato A della Del. 559/09.

1) ATTIVITA' DI RIPRISTINO E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE: AMBITO E MANSIONI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili, non complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisibili per pratica in un breve periodo e non richiedenti specifici requisiti professionali. Più specificatamente e a titolo esemplificativo a tali lavoratori possono essere assegnate le seguenti mansioni:

- taglio erba, ramaglie, arbusti e piccoli alberi;
- pulizia del materiale erbaceo e legnoso e raccolta di rifiuti abbandonati non speciali e comunque non pericolosi;
- realizzazione e/o riparazione di tratti di staccionata e recinzioni, passerelle e altre piccole opere di falegnameria per arredi e allestimenti;
- realizzazione e manutenzione di parchi ricreativi, giardini e aree verdi in genere;
- posa e manutenzione segnaletica su piste ciclopedonali, sentieri turistici e percorsi di MTB;
- semplici lavori quali piccole opere accessorie murarie e non, per le quali non sono necessarie competenze professionali specifiche;

- piccole opere di ingegneria naturalistica;
- opere di vivaismo e impianti vegetazionali;
- realizzazione e manutenzione di piccoli impianti irrigui.

Le lavorazioni di cui sopra, possono essere realizzate anche con l'uso di piccole attrezzature e mezzi meccanici idonei compatibili con le professionalità di cui al presente mansionario.

2) ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA GESTIONE PRESSO I CRM/CRZ: AMBITI E MANSIONI

Appartengono a quest'area i lavoratori, che con un breve periodo di pratica/addestramento sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici e generiche conoscenze pratiche. Più specificatamente e a titolo esemplificativo a tali lavoratori possono essere assegnate le seguenti mansioni, a supporto dell'attività di gestione dei centri di raccolta differenziata di materiali e dei centri di raccolta zonali:

- apertura e controllo delle aree secondo orari stabiliti;
- verifica della corretta separazione dei materiali nella fase di conferimento;
- compilazione delle statistiche relative ai conferimenti;
- pulizia ordinaria e non specialistica delle aree, compresa la zona esterna prospiciente l'ingresso;
- cura del verde adiacente;
- pulizia ordinaria e non specialistica delle isole ecologiche ove sono posizionate le campane per la raccolta differenziata;
- azione di sensibilizzazione e informazione all'utenza in merito ai servizi forniti e all'importanza della raccolta differenziata.

3) ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI SERVIZI AUSILIARI ALLA PERSONA: AMBITI E MANSIONI

Appartengono a questa area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività esecutive, nell'ambito di istruzioni ricevute. Più specificatamente e a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo a tali lavoratori possono essere assegnate le seguenti mansioni riconducibili anche alle attività dei servizi ausiliari alla persona (APSP) disciplinate dalla Deliberazione della Giunta Provinciale n. 2124/05.

Il supporto all'attività dei servizi di cura alla persona nell'ambito delle strutture socio assistenziali (APSP), nonché in quelle diverse dalle stesse, implica lo svolgimento delle mansioni che attengono all'intrattenimento, l'animazione e l'accompagnamento nei confronti degli ospiti di tali strutture ed in particolare le seguenti attività, che dovranno comunque essere concordate con il datore di lavoro:

- accoglienza, collaborazione nelle attività di animazione, ricreative, intrattenimento e di socializzazione rivolte a singoli o a gruppi anche ai fini della promozione e del mantenimento delle capacità residue, secondo precise istruzioni e diretta responsabilità del personale sanitario assistenziale della struttura;
- preparazione dell'ambiente e dell'utente per la consumazione del pasto;
- aiuto nella preparazione e distribuzione del pasto secondo istruzioni e diretta responsabilità del personale sanitario assistenziale della struttura;

- trasferimento, accompagnamento/orientamento della persona, anche esternamente alla struttura (per visite mediche, attività culturali, per fruizione di pubblici servizi quali ad es. quelli bancari, postali, di patronato ecc,) con mezzi appropriati allo stato di salute ed alle effettive condizioni di deambulazione forniti da personale preposto della struttura, secondo precise istruzioni e diretta responsabilità del personale della struttura;
- trasporto ed eventuale semplice manutenzione del materiale utilizzato per l'assistenza alla persona, secondo precise istruzioni e diretta responsabilità del personale della struttura;
- supporto agli operatori chiamati a realizzare gli interventi di competenza per quanto riguarda l'igiene della persona, limitatamente ad operazioni semplici e prive di rischio indotto e potenziale, la cura del comfort e della sicurezza dell'ambiente di vita, la predisposizione, l'allestimento, il riordino degli ambienti e della strumentazione destinati alle attività dell'organizzazione;
- sorveglianza/presidio degli ambienti (interni/esterni) nei quali si realizzano le attività programmate.

4) SUPPORTO ALLE ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI: AMBITI E MANSIONI

A quest'area appartengono i lavoratori che eseguono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, comunque conseguite. Più specificatamente e a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo a tali lavoratori possono essere assegnate le seguenti mansioni nei cinque diversi ambiti sotto riportati:

a) mansioni di supporto alla custodia, sorveglianza e cura in ambiti di pubblico interesse quali ad esempio:

- fornire ai visitatori indicazioni circa i percorsi e le modalità cui attenersi nella visita al museo o altra struttura;
- vigilare che le stesse siano osservate;
- coadiuvare il servizio di riscossione del biglietto di ingresso, vendita e distribuzione di materiale illustrativo, secondo precise istruzioni e diretta responsabilità del personale preposto della struttura e/o del datore di lavoro diretto;
- curare il servizio di guardaroba;
- collaborare all'attività di controllo e vigilanza di opere, beni, locali, impianti, edifici, nonché all'allestimento di mostre e diffusione del materiale informativo;
- effettuare pulizie ordinarie e non specialistiche dei locali e degli spazi attigui, al fine di mantenere il decoro;
- assistere gli insegnanti nelle eventuali attività didattiche.

b) mansioni sussidiarie all'attività delle biblioteche ed alle iniziative culturali ad esse correlate quali a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo:

- curare il patrimonio librario;
- effettuare l'esposizione di libri e quotidiani;
- reperimento dei libri;
- servizio informazioni e l'iscrizione al prestito;
- coadiuvare, se in possesso di competenze informatiche, l'inserimento dati/testi in ingresso;
- riordino e pulizie ordinarie e non specialistiche dei locali, al fine di mantenere il decoro;
- fotocopiatura testi;
- smistamento posta;

- supporto al personale preposto all'attività didattica;
 - supporto al personale preposto alla organizzazione eventi culturali.
- c) mansioni ausiliarie e di supporto alle attività di gestione o erogazione di servizi nei centri stoccaggio materiali e mezzi per la protezione civile, anche mediante uso di piccole attrezzature non specialistiche, elencabili a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo, come segue:
- supporto e assistenza al riordino, pulizia e lavaggio di mezzi e attrezzature;
 - supporto al personale preposto alla manutenzione ordinaria dei mezzi e delle attrezzature.
- d) mansioni di supporto alle attività amministrative quali a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo:
- front/back office e attività accessorie;
 - supporto alla gestione archivi.
- e) mansioni di supporto alle attività di smistamento, trasporto materiali, accompagnamento e informazione ai pazienti e visitatori presso le strutture dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari:
- supporto alle attività di segreteria e amministrative;
 - preparazione e trasporto materiali;
 - supporto ai magazzini: carico e scarico materiali anche mediante l'utilizzo di idonee attrezzature compatibili con le professionalità richieste dal presente mansionario;
 - smistamento e consegna posta presso le sedi aziendali;
 - controllo accessi e parcheggi strutture aziendali;
 - supporto alle attività della stamperia di APSS;
 - centralino/reception presso sedi aziendali;
 - apertura/chiusura cancelli.

ART. 12

FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI NELL'AMBITO DELL'AREA UNICA DEI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI PROVINCIALI DI CUI ALLA PRESENTE INTESA.

Tra le parti resta inteso che tutti i lavoratori appartenenti all'area di cui all'articolo precedente sono tenuti a svolgere le mansioni previste, e ad essi di volta in volta assegnate e ricomprese nell'ambito dell'unica area ai sensi del presente contratto e della L.P. n. 32/1990, come orientativamente ricapitolate dai mansionari di cui all'articolo precedente.

Resta inteso pertanto che tutte le mansioni previste all'interno dell'area medesima sono da ritenersi equivalenti ai sensi dell'art. 2103 C.C., nel quadro di funzionalità alla realizzazione complessiva dei lavori socialmente utili provinciali, quindi anche ai fini dell'articolo 13, riguardante la mobilità del posto di lavoro del personale sugli interventi.

ART. 13

MOBILITA' TRA POSTI DI LAVORO NEI LAVORI SOCIALMENTE UTILI PROVINCIALI DI CUI ALLA PRESENTE INTESA

Per una maggiore razionalità ed una visione dinamica della collocazione dei lavoratori, sia al fine della scelta dell'impiego più opportuno per il lavoratore all'interno dei vari interventi di cui alla presente intesa, sia al fine di una più razionale gestione degli interventi di cui alla L.P. n. 32/1990, le parti convengono sull'esigenza di mobilità dei lavoratori tra i posti di lavoro, anche mediante passaggi in forza a diverse cooperative convenzionate, con riconoscimento dell'anzianità di settore e ferma restando la cessazione del rapporto di lavoro con la cooperativa cedente, senza necessità di preavviso, e l'instaurazione immediata di un nuovo rapporto con la cooperativa subentrante.

Le parti concordano di definire nel protocollo allegato alla presente intesa (allegato B), della quale forma parte integrante, le modalità di relazioni e di strumenti che consentano la concreta ed effettiva realizzazione di un sempre più funzionale sistema di mobilità dei lavoratori tra le varie attività degli interventi provinciali di l.s.u. ex L.P. 32/1990.

Nell'eventualità che il lavoratore debba essere trasferito ad altro servizio per incompatibilità psico-fisiche o ambientali gravi – accertate rispettivamente dalla Commissione medica dell'Unità operativa di medicina del lavoro dell'A.S.L. o dal S.O.V.A. stesso - e non sia tempestivamente individuabile un'opportunità alternativa all'interno del sistema, la cooperativa, previo assenso del SO.V.A., ha facoltà di porre il dipendente in aspettativa (retribuita al 100% della retribuzione base), per un massimo di 30 giorni, al fine di reperire adeguata soluzione. Entro 30 giorni dalla comunicazione del trasferimento, il lavoratore, assistito dalle organizzazioni sindacali firmatarie, può richiedere un incontro con il datore di lavoro al fine di ottenere spiegazioni in merito; nel medesimo periodo di 30 giorni, qualora si rendesse necessario un ulteriore approfondimento, potrà essere attivato, su richiesta di una delle parti, il Comitato Tecnico di Confronto di cui all'art. 9.

Il dipendente trasferito presso altra cooperativa manterrà tutti i diritti strettamente connessi alla anzianità di comparto e potrà, in alternativa alla liquidazione del T.F.R., chiederne, ove possibile, il trasferimento presso la cooperativa sua nuova datrice di lavoro.

Per il personale a tempo indeterminato in forza nel comparto del Progettone prima dell'entrata in vigore del Jobs Act (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23) sono garantite le tutele previste dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori in caso di licenziamento illegittimo (ex legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni).

Le deleghe di iscrizione alle OO.SS. dei lavoratori trasferiti, saranno automaticamente trasferite alla nuova cooperativa, salva diversa comunicazione del lavoratore. Saranno altresì mantenute le cariche sindacali in essere all'atto del trasferimento.

In presenza di passaggi di personale tra cooperative convenzionate sarà in ogni caso data da queste preventiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie, anche tramite il Consorzio interessato.

A fronte di eventuali richieste, opportunamente giustificate, degli stessi lavoratori di trasferimento ad altro posto di lavoro, il Consorzio avrà cura, coordinandosi con il Servizio competente della P.A.T., di fornire adeguata risposta in tempi compatibili con le esigenze di servizio.

ORARIO DI LAVORO

ART. 14

ORARIO di LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 37,5 ore settimanali, ripartito normalmente su cinque giorni di 7,5 ore ciascuno.

Le articolazioni dell'orario di lavoro di cui agli articoli seguenti saranno preventivamente comunicate alle R.S.A. e alle OO.SS. stipulanti, con preavviso idoneo a consentire un'eventuale fase di confronto sindacale.

E' considerato orario di lavoro il tempo impiegato per accedere e tornare a piedi dal "cantiere", nel tratto non percorribile da automezzi, compreso fra il luogo di ritrovo prestabilito della squadra e il cantiere stesso. Detto tempo è determinato dal Direttore di cantiere.

Pausa pranzo

La pausa non retribuita è di sessanta minuti, fatte salve le specifiche esigenze organizzative.

Nel caso in cui una squadra prepari in comune il pasto di mezzogiorno, un lavoratore può assentarsi per un'ora per approntarlo; tale permesso è retribuito.

Nel caso di turni di lavoro con orario continuato, che si realizzano nelle strutture svolgenti servizio al pubblico per cui è necessaria la custodia continuativa delle medesime, la pausa individuale di mezz'ora per la consumazione del pasto è considerata orario di lavoro ad ogni effetto

Sospensione dell'attività lavorativa

Disposizioni generali:

Nel caso in cui il lavoratore non possa prestare la propria opera, per motivi di forza maggiore e non dipendenti dalla propria volontà, è in ogni modo tenuto a presentarsi sul luogo indicato dal Direttore di cantiere e a rimanere a disposizione dello stesso.

Al dipendente, sarà in ogni caso assicurata la retribuzione per almeno quattro ore, fermo restando che il Direttore di cantiere congederà di norma i lavoratori entro le prime 4 ore; qualora il lavoratore rimanga a disposizione oltre le quattro ore, allo stesso sarà assicurata la retribuzione per tutte le ore nelle quali è rimasto a disposizione.

Dopo le prime quattro ore, è comunque facoltà della Cooperativa o del Direttore di cantiere congedare i lavoratori riconoscendo in ogni caso la retribuzione per l'intera giornata lavorativa; a tal fine, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato (ad eccezione dei lavoratori "stagionali" retribuiti con paga oraria assunti dalle liste di disoccupazione), si utilizzeranno a copertura delle ore residue i permessi retribuiti di cui al successivo Art. 19. Il meccanismo di cui sopra è esemplificato nella tabella dell'allegato C.

Lavoratori a tempo indeterminato:

Qualora sia impossibile svolgere l'attività lavorativa, a causa delle avverse condizioni meteo o impedimenti di altra natura, non imputabili al datore di lavoro od ai lavoratori, il datore di lavoro, valutata la ricorrenza dei presupposti di legge, si attiverà per richiedere la cassa integrazione. In tal caso, la Cooperativa o il Direttore di cantiere potranno dispensare il lavoratore dal recarsi comunque sul luogo di lavoro. In tal caso l'intera giornata sarà retribuita anticipando in busta paga al lavoratore l'indennità di cassa integrazione guadagni a carico dell'INPS.

In caso di condizioni meteo avverse, o impedimenti di altra natura tali da determinare l'impossibilità di eseguire l'attività lavorativa, la mancanza di una comunicazione preventiva in tal senso da parte del datore di lavoro, comporterà, a favore del lavoratore che si sarà comunque presentato sul luogo di lavoro, la maturazione di 4 ore di recupero retribuito ex art. 17.

Lavoratori a tempo determinato:

Per i lavoratori a tempo determinato, nelle giornate di sospensione dell'attività lavorativa con contestuale richiesta per i lavoratori assunti a tempo indeterminato della cassa integrazione CISOA, è prevista la copertura retributiva delle giornate non lavorate utilizzando eventuale flessibilità positiva (art 16), le ferie o permessi spettanti (art 19).

Lavoratori stagionali:

Per i lavoratori stagionali impiegati nel comparto agricolo (ex-SCAU), ai soli fini del raggiungimento delle giornate lavorative minime previste di cui al penultimo comma dell'art. 20, per le eventuali giornate di sospensione dell'attività lavorativa e contestuale richiesta per i lavoratori assunti a tempo indeterminato della cassa integrazione CISOA, è previsto il recupero delle giornate lavorative perse (anche a copertura dei sabati contributivi) con corrispondenti giornate di lavoro a prolungamento del contratto stagionale.

ART 15

PART-TIME

Compatibilmente con l'organizzazione dei cantieri e delle attività, possono essere stipulati, previa autorizzazione del Servizio competente della P.A.T., accordi di lavoro part-time, sia orizzontale che verticale.

A fronte di eventuali richieste, opportunamente giustificate, di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro avrà cura, coordinandosi con il Servizio competente della P.A.T., di fornire motivata risposta nel più breve tempo possibile, ferme restando le compatibilità con le esigenze del servizio.

Le parti concordano in ordine alla possibilità per i lavoratori di svolgere, in periodi connessi a particolari e transitorie situazioni di servizio, ore di lavoro supplementare, con relativo recupero delle medesime in un periodo successivo da concordare con il lavoratore interessato.

ART. 16

REGIME DI FLESSIBILITA'

Premesso che la possibilità di utilizzo di regimi di orario flessibile è condizione necessaria per l'assunzione e il mantenimento occupazionale dei lavoratori, per far fronte ai periodi di maggiore intensità lavorativa stagionale o a specifiche esigenze di superamento del normale orario di lavoro in limitati periodi, le Cooperative concorderanno con i rappresentanti dei lavoratori eventuali diversi regimi di orario, garantendo complessivamente un equilibrato criterio di rotazione dei lavoratori. Per altre esigenze non ricorrenti e giustificate sotto il profilo tecnico-organizzativo, con particolare riferimento alle attività di cantiere, il regime di orario flessibile sarà comunicato preventivamente ai lavoratori.

Il superamento dell'orario normale settimanale (37,5 ore settimanali) in particolari periodi dell'anno non potrà eccedere le 9,5 ore al giorno, le 46 ore settimanali, e comunque il tetto massimo di 130 ore di flessibilità nell'anno.

Le ore eccedenti i limiti fissati al primo comma dell'articolo 14 (7,5 ore giornaliere, 37,5 ore settimanali) dovranno essere recuperate in periodi da concordarsi tra datore di lavoro e lavoratori interessati nell'ambito di applicazione del regime di flessibilità di cui al presente articolo.

La realizzazione dei diversi regimi di orario avverrà attraverso l'istituzione di orari mensili o nel recupero delle ore aggiuntive in periodi di minore attività lavorativa.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale comprensiva delle indennità di presenza e, se dovuta, di caposquadra, anche nei periodi di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Di conseguenza i periodi di recupero non dovranno comportare né oneri, né vantaggi per il datore di lavoro o per il lavoratore.

ART. 17

RECUPERI

Le prestazioni lavorative effettuate di sabato, domenica ed in occasione delle festività riconosciute, nonché quelle effettuate dopo le ore 19.00, sia nel caso di regime di flessibilità d'orario che di distribuzione del normale orario lavorativo, danno diritto, a titolo di ristoro del relativo disagio, al riconoscimento di una maggiorazione di orario, ai fini del recupero.

Detta maggiorazione è pari a:

- 10 minuti per ogni ora lavorata il sabato,
- 20 minuti per ogni ora lavorata dopo le 19.00,
- 35 minuti per ogni ora lavorata la domenica e nei giorni festivi (infrasettimanali) di cui all'art. 19. Analoga maggiorazione sarà riconosciuta nel caso di chiamata al lavoro nei giorni di riposo individuale alternativi alla domenica, qualora non venga rispettato un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

I recuperi sono utilizzati cumulativamente in non meno di un giorno di recupero, previo preavviso di almeno 48 ore, oppure sono utilizzati, a scelta della cooperativa in raccordo con l'Ente gestore – anche parzialmente ed a seconda delle specifiche esigenze organizzative del servizio – in forma di riduzione d'orario programmata, comunicata preventivamente ai lavoratori.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale comprensiva delle indennità di presenza e, se dovuta, di caposquadra anche nelle giornate di recupero cumulativo. Di conseguenza i periodi di recupero non dovranno comportare né oneri, né vantaggi per il datore di lavoro o per il lavoratore.

ART. 18

FERIE E PERMESSI

Lavoratori a tempo indeterminato e determinato

Ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato spettano 22 giornate lavorative di ferie conteggiate su base annua, proporzionalmente ai mesi lavorati durante l'anno.

La frazione di mese uguale o 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.

Al lavoratore a tempo indeterminato sarà garantito ogni anno il godimento di un periodo continuativo di due settimane di ferie individuali, nel periodo maggio - settembre. Sono fatte salve diverse esigenze o richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di continuità delle attività.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, o assunti a tempo indeterminato in corso d'anno, il periodo di ferie individuali garantito continuativamente sarà proporzionale al maturando annuo.

Al fine di contemperare tale diritto con le esigenze di garantire la continuità delle attività previste, sarà definito dal datore di lavoro un calendario annuale delle ferie entro il 31 marzo di ogni anno, tenuto conto delle richieste pervenute da parte dei lavoratori.

Per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati ai fini previdenziali in agricoltura, i restanti giorni di ferie spettanti per l'anno in corso saranno fissati dalla Cooperativa entro il 31 dicembre dello stesso anno nei periodi di stasi dei lavori.

Fermo restando quanto previsto al precedente articolo 14, le Cooperative inoltreranno, al ricorrere dei presupposti, regolare richiesta all'INPS per l'autorizzazione della CISOA. Le Cooperative potranno fissare eventuali restanti giorni di ferie spettanti di cui al comma precedente per la copertura di giornate di sospensione dell'attività per le quali non sia stata accolta la richiesta di CISOA, pur debitamente istruita. Qualora, a seguito di successivo ricorso, fosse riformato il giudizio di reiezione della domanda, la Cooperativa provvederà al conguaglio nel primo cedolino paga utile reintegrando i giorni di ferie utilizzati nel contatore individuale.

I giorni di ferie residui al 31 dicembre dovranno essere goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Le parti sono in ogni caso impegnate a partecipare attivamente alla Commissione INPS per la CISOA al fine di apportare un contributo comune alla comprensione delle attività agricole programmate nel Progetto e di una loro visione di sistema.

Per gli addetti ad attività che non prevedono il ricorso alla Cassa Integrazione, compatibilmente con le esigenze del servizio, sarà programmata la fruizione delle ferie residue, da consumarsi entro il 31 dicembre dello stesso anno e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario; nel caso di lavoratore a tempo determinato il permesso sarà retribuito nel limite di 7 giorni.

In caso di decesso del coniuge, convivente e di parenti entro il secondo grado, è concesso al lavoratore a tempo indeterminato e determinato un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno. Saranno inoltre concordate tra lavoratore e cooperativa le modalità di esercizio dei diritti di cui alla legge n. 104/1992.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato, sono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 2 giorni annui da utilizzare entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno, fruibili anche in mezza giornate, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici debitamente documentate.

In caso di contratto di durata inferiore all'anno, tali giornate saranno maturate in ragione di mezza giornata ogni tre mesi.

Lavoratori stagionali

Ai lavoratori assunti con contratto stagionale sono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 4 ore mensili, da utilizzare entro e non oltre il mese, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici debitamente documentati.

Disciplina comune sui permessi non retribuiti

Potranno essere concessi al lavoratore - anche a tempo determinato o stagionale - permessi non retribuiti fino a un massimo di 4 giorni, da fruirsi anche frazionati nel limite di mezza giornata, per motivate esigenze personali o familiari e salvo preavviso alla cooperativa, di norma di almeno 48 ore. Tali permessi, per le attività di supporto alla custodia, saranno fruibili solo dopo l'esaurimento dei recuperi di cui all'art. 17, penultimo comma.

ART. 19

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed 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 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.

La festività del Santo Patrono del luogo di lavoro viene computata come un giorno di ferie individuali nell'anno, da concordare tra lavoratore e Cooperativa, e per la prestazione nello stesso giorno compete al lavoratore la maggiorazione di cui all'art. 17 – Recuperi.

Si conviene di concedere un pacchetto di 53,5 ore annue di riduzione di lavoro da proporzionarsi in relazione ai mesi lavorati durante l'anno, comprensive delle 5 festività soppresse dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54, da utilizzarsi prioritariamente per il recupero delle ore perdute dal lavoratore per cause di forza maggiore. Nelle attività relative alla custodia ed ai servizi ausiliari alla persona, i permessi sono concessi dalla cooperativa, in coordinamento con l'Ente gestore della struttura e compatibilmente con le esigenze di servizio, dando preavviso da parte del lavoratore almeno 48 ore prima della fruizione.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il diverso giorno di riposo individuale, il lavoratore ha diritto ad 1/26 (una quota giornaliera) di retribuzione mensile.

Nel caso in cui il giorno festivo infrasettimanale venga lavorato, al lavoratore compete, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, la retribuzione per le ore prestate durante la festività, oltre alla maggiorazione a titolo di recuperi di cui all'art. 17 - Recuperi.

B) PARTE ECONOMICA

ART. 20

RETRIBUZIONI

Ai lavoratori assunti nel sistema dei lavori socialmente utili provinciali, ex L.P. 32/1990, saranno riconosciute per 14 mensilità le seguenti retribuzioni lorde mensili (paga conglobata, cioè comprensiva di stipendio base ed ex indennità di contingenza, esclusa l'indennità di trasporto):

- Personale con anzianità fino a 24 mesi inclusi: 1.035,21 Euro
- Personale con anzianità oltre 24 e fino a 48 mesi inclusi: 1.101,77 Euro
- Personale con anzianità oltre 48 e fino a 72 mesi inclusi: 1.138,46 Euro
- Personale con anzianità oltre 72 mesi: 1.175,15 Euro

La paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 162,5.

Lavoratori stagionali.

Ai lavoratori disoccupati assunti a tempo determinato con contratto stagionale (cioè ad integrazione delle convenzioni annuali relative ai lavoratori destinatari degli interventi di politica attiva del lavoro della P.A.T.), è riconosciuta una retribuzione oraria conglobata (paga base, ex contingenza, EDR, terzo elemento) pari a 7,54 Euro lordi orari.

La paga conglobata di cui sopra (senza le indennità) è comprensiva della percentuale del 40,2%, già riferita a "terzo elemento" a copertura di ferie, festività, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

La retribuzione oraria di cui ai commi precedenti è valida qualunque sia l'inquadramento dei lavoratori ai fini previdenziali.

Ai lavoratori assunti con contratto stagionale impiegati nel comparto agricolo (ex-SCAU) saranno garantite un minimo di 110 giornate lavorative nell'anno, salvo oggettive motivazioni quali

sostituzioni di personale o ad eventi/progetti di durata inferiore. Si intendono giornate lavorative quelle di effettivo lavoro e la sesta giornata (sabato contributivo).

Ai lavoratori assunti con contratto stagionale nel comparto non agricolo saranno garantite un minimo di 13 settimane lavorative nell'anno, salvo oggettive motivazioni quali sostituzioni di personale o ad eventi/progetti di durata inferiore.

ART. 21

MENSILITÀ

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione di n. 14 mensilità. La tredicesima e la quattordicesima da erogare ai lavoratori con contratto a tempo determinato saranno proporzionate ai mesi di effettivo lavoro.

La 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14^a mensilità entro il 30 giugno. Dette mensilità, maturate in riferimento all'effettiva durata del rapporto di lavoro, sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

Le frazioni di mese maggiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate al mese, mentre quelle inferiori a 15 sono arrotondate a zero.

ART. 22

INDENNITÀ

a) Indennità di presenza lavoratori tempo indeterminato e determinato

Per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, così come risultante dal registro presenze, è riconosciuta in busta paga a tutti i lavoratori un' indennità di presenza del valore di 5,40 Euro lordi per ogni giorno di effettiva presenza sul lavoro, fatto salvo quanto previsto agli artt. 16 e 17. Il compenso è corrisposto per l'effettiva presenza lavorativa, anche se effettuata in quantità ridotta durante la giornata.

b) Indennità presenza stagionali

Ai lavoratori stagionali, verrà riconosciuta un' indennità di presenza pari a 9,00 Euro lordi per ogni giorno di effettiva presenza sul lavoro, fatto salvo quanto previsto agli artt. 16 e 17.

Il compenso è corrisposto per l'effettiva presenza lavorativa, anche se effettuata in quantità ridotta durante la giornata.

c) Indennità di capo squadra

Il capo squadra è il lavoratore incaricato, anche per brevi periodi, del coordinamento di una squadra, per attività di cantiere, o di servizio.

Presso ogni realtà operativa impiegante almeno cinque lavoratori sarà nominato un caposquadra, fatta salva la possibilità del datore di lavoro di prevedere questa figura anche per unità lavorative composte da meno di cinque lavoratori.

Per le attività di cantiere, il capo squadra, secondo le disposizioni ricevute dal Direttore di cantiere:

- esegue e fa eseguire le opere, richiedendo eventualmente attrezzature e materiali occorrenti;
- è responsabile del buon funzionamento dei mezzi e dell'impiego dei materiali;
- mette, o fa mettere in atto, le misure inerenti alla prevenzione degli infortuni;
- compila il registro delle presenze, annotando anche le ore prestate da ciascun lavoratore.

Al capo squadra viene corrisposta un'indennità giornaliera di funzione pari ad Euro 7,00 lordi. Dopo un anno, qualora il lavoratore sia confermato nell'incarico, detta indennità avrà misura pari ad Euro 8,50 lordi. L'indennità compete solo per i giorni di effettiva prestazione, fatto salvo quanto previsto agli artt. 16 e 17.

In caso di necessità di sostituzione del Capo squadra, al lavoratore incaricato della temporanea sostituzione, qualora la sostituzione del titolare debba avvenire per più di 5 giorni lavorativi, compete la presente indennità - pro quota - a decorrere dall'inizio dell'incarico di sostituzione.

d) Indennità di trasporto

Per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, così come risultante dal libro presenze, è riconosciuta a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori stagionali, un'indennità di trasporto nelle seguenti misure fisse lorde giornaliere, da intendersi riferite alla distanza (per la sola andata) tra la residenza/domicilio del lavoratore ed il cantiere (luogo di raccolta della squadra se previsto) o in generale il luogo di lavoro al medesimo assegnato, in base alla distanza minima calcolata utilizzando Google Maps (modalità vigente per la P.A.T.):

- | | |
|--|---------|
| • da 10 a 20 chilometri compresi | € 1,66; |
| • maggiore di 20 fino a 30 chilometri compresi | € 3,60; |
| • maggiore di 30 fino a 40 chilometri compresi | € 4,98; |
| • maggiore di 40 fino a 50 chilometri compresi | € 6,64; |
| • maggiore di 50 chilometri | € 9,13. |

Tale indennità di trasporto non è retribuita qualora il lavoratore si rechi sul cantiere con mezzi di trasporto messi a disposizione dalla Cooperativa.

e) Indennità di guida

Al lavoratore incaricato della guida degli automezzi messi a disposizione dal datore di lavoro (esclusi trattori e macchine operatrici) spetta un'indennità di rischio pari ad € 0,50 lordi per ogni giorno di guida.

Il tempo impiegato nella guida è considerato prestazione lavorativa a tutti gli effetti e come tale retribuito.

f) Indennità chilometrica

La presente indennità è corrisposta a tutti i lavoratori che facciano uso - autorizzato dalla cooperativa e dal Servizio competente - del proprio automezzo per ragioni di servizio.

L'indennità è fissata nella misura di 1/4 del costo di un litro di benzina verde, così come definito dalle tabelle MePAT, moltiplicato il numero di km percorsi a partire dalla sede normale di lavoro.

Il rimborso sarà effettuato per i viaggi inerenti lo svolgimento dell'attività e autorizzati dal responsabile della cooperativa, o da suo delegato.

Le distanze chilometriche tra sede di lavoro e luogo di svolgimento dell'attività saranno calcolate come al punto b).

g) Indennità di infortunio sul lavoro

A tutti i lavoratori è riconosciuta una indennità giornaliera di 5,40 Euro lordi per ogni giorno di assenza per infortunio sul lavoro.

ART. 23

ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

Viene istituito un Elemento Economico Territoriale onnicomprensivo, pari a 80,00 Euro mensili lordi, corrisposto per 12 mensilità annue, non computabile ai fini del calcolo del TFR.

Hanno diritto alla corresponsione dell'elemento economico territoriale tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, in forza per periodi maggiori o uguali a 15 giorni nel mese di riferimento.

C) PREVIDENZA, ASSISTENZA E WELFARE

ART. 24

INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE

L'inquadramento previdenziale dei lavoratori sarà quello previsto dalla legislazione in vigore.

ART. 25

ANTICIPO CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano temporaneamente sospesi dal lavoro a causa di condizioni meteo avverse, o impedimenti di altra natura tali da determinare l'impossibilità di eseguire l'attività lavorativa non imputabili al datore di lavoro od ai lavoratori, sarà anticipato mensilmente quanto dovuto dall'INPS per Cassa Integrazione Guadagni.

Nel caso non si realizzino i requisiti per la spettanza della Cassa Integrazione Guadagni a causa della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda potrà rivalersi delle anticipazioni effettuate compensandole con le spettanze di fine rapporto del lavoratore.

A tal fine il lavoratore rilascerà, nei tempi tecnici che saranno di comune accordo definiti, regolare procura all'incasso di quanto allo stesso titolo mensilmente anticipato.

ART. 26

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, tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 5 in materia di conservazione del posto di lavoro.

Come previsto all'art. 22 lettera g), al lavoratore è riconosciuta una indennità giornaliera di 5,40 Euro lordi per ogni giorno di assenza dal lavoro per infortunio.

ART. 27

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti convengono l'adesione al Fondo Pensione complementare regionale Laborfonds, a decorrere dalla data di completa operatività del medesimo.

Si conviene, per il caso di adesione individuale, sul versamento di un contributo ordinario paritetico (a carico dell'azienda e, rispettivamente, del lavoratore) pari all'1% della retribuzione utile ai fini del T.F.R..

ART. 28

TRATTAMENTO SANITARIO INTEGRATIVO (SANIFONDS)

Hanno diritto al trattamento sanitario integrativo tutti i dipendenti che abbiano avuto nell'anno di calendari uno o più contratti della durata di almeno 3 mesi consecutivi. L'adesione a Sanifonds è di natura volontaria e ciascun dipendente esprimerà al momento dell'assunzione, la scelta di aderire o non aderire attraverso la compilazione e la consegna al datore di lavoro di apposito modulo. Fermo restando il requisito di durata minima contrattuale di tre mesi consecutivi per ogni anno civile e fatta salva la permanenza del lavoratore nell'ambito del comparto dei lavori socialmente utili (Progettone).

La scelta rimarrà vincolante per un anno, e potrà essere rivista entro il 30 novembre di ogni anno, sia nel senso di revocare la propria adesione, che aderendo ex novo al fondo. In caso il lavoratore non comunichi nulla all'azienda, si considera confermata la scelta effettuata per l'anno in corso.

La contribuzione annua al Fondo è stabilita in 128 Euro per ciascun lavoratore e sarà versata interamente a carico del datore di lavoro.

Possono assumere la qualifica di iscritti i componenti del nucleo familiare, dovendosi intendere con ciò il coniuge (o convivente more uxorio) e i figli maggiorenni e minorenni presenti sulla certificazione di stato di famiglia. Sono considerate eleggibili all'iscrizione al Fondo, inoltre, le persone in affido familiare presso iscritti al Fondo non oltre il periodo di affidamento stesso, ivi compresi i figli in affido condiviso a prescindere dalla residenza anagrafica.

La richiesta di iscrizione del nucleo familiare è formulata - su base volontaria - da parte del lavoratore iscritto.

La contribuzione annua, a carico del lavoratore iscritto, è stabilita in 128 Euro per ciascun familiare (coniuge o figlio) maggiore di 18 anni e in 75 Euro per ciascun figlio minore di 18 anni.

ART. 29

VOUCHER PER L'ACQUISTO DI BENI

Ad ogni lavoratore, anche assunto con contratto stagionale, è corrisposto un voucher per l'acquisto di beni per un valore facciale complessivo di 252,00 Euro annui. Detto valore matura nell'importo di 21,00 Euro per ogni mese lavorato, intendendosi per mese la frazione uguale o superiore ai 15 giorni di calendario. L'importo maturato cumulativamente sarà erogato a tutti i lavoratori con cadenza semestrale, in concomitanza con l'erogazione della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, ovvero alla conclusione del rapporto di lavoro;

ART. 30

DIRITTO ALLO STUDIO

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato che segue presso istituti pubblici, o legalmente riconosciuti, corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno. Il lavoratore assunto a tempo determinato, ha diritto ad un numero di ore proporzionale a ai mesi lavorati (4 ore ogni mese)

I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti ed il 5 % per la quota di lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato.

D) DECORRENZA E DURATA

ART. 31

DECORRENZA E DURATA

La presente intesa decorre, dal 1 gennaio 2020 fatte salve eventuali decorrenze specifiche per singoli istituti e, in particolare, quelle definite nelle “Disposizioni transitorie” di cui all’art. 32, e scade il 31 dicembre 2022. In ogni caso, le parti si impegnano ad incontrarsi 6 mesi prima della scadenza per definirne il rinnovo, che dovrà avvenire entro ulteriori 6 mesi dalla scadenza, durante i quali sarà prorogata la validità del presente contratto.

ART. 32

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

14ma mensilità 2020

Per l’anno 2020, la 14 mensilità sarà maturata in riferimento al periodo gennaio - giugno.

Una tantum per recupero tassazione Premio di Risultato (2019)

In ragione della clausola di salvaguardia di cui all’articolo 30 dell’accordo del 18 maggio 2016, ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza al 31.10.2019 sarà corrisposta una somma una tantum pari ai seguenti importi:

- 240 Euro lordi per i lavoratori che nel 2019 hanno percepito trattamenti economici riferiti ad un’anzianità nel settore inferiore ai 48 mesi;
- 288 Euro lordi per i lavoratori che nel 2019 hanno percepito trattamenti economici riferiti ad un’anzianità nel settore superiore ai 48 mesi.

Per le prestazioni di durata inferiore all’anno, l’importo una tantum verrà riproporzionato in funzione delle durata della prestazione lavorativa stessa. Le frazioni di mese maggiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate al mese, mentre quelle inferiori 15 sono arrotondate a zero.

Tale importo verrà corrisposto con la busta paga relativa al mese di dicembre 2019.

Una tantum per vacanza contrattuale

Per il periodo di vacanza contrattuale 1 luglio 2019 - 31 dicembre 2019 è riconosciuta al personale in carico al 31 ottobre 2019 un’indennità di vacanza contrattuale pari ad Euro 210 lordi, proporzionati ai mesi in forza nel medesimo periodo nonché alle prestazioni con orario ridotto. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono arrotondate al mese, mentre quelle inferiori a 15 sono arrotondate a zero.

Letto, confermato e sottoscritto.

Segretario Generale CGIL

per la FLAI - CGIL

Segretario Generale CISL

per la FAI - CISL

Segretario Generale UIL

per la UILA - UIL

**per la FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE
e il CONSORZIO LAVORO AMBIENTE
e il CON.SOLIDA**

per presa d'atto

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

ALLEGATO A)

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 l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, 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 direttore dell'Ufficio del 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 rivoltagli dall'Ufficio di 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;
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.

ALLEGATO B)

**PROTOCOLLO PER FAVORIRE
LA MOBILITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DEL COMPARTO
TRA I POSTI DI LAVORO NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI PROVINCIALI
DI CUI ALLA PRESENTE INTESA.**

Le parti convengono su quanto segue:

il colloquio con i lavoratori segnalati, convocati presso il Servizio provinciale competente per l'illustrazione delle attività e delle norme che regolano il comparto degli interventi provinciali di cui alla legge provinciale 32/1990, è proiettato a comprendere le caratteristiche e le attitudini dei singoli individui, nonché a considerare gli eventuali problemi al fine di un loro inserimento, che risulti appropriato, nelle attività richieste dagli enti.

L'eventuale emersione durante il periodo lavorativo di ostacoli, oggettivi o soggettivi, al migliore utilizzo delle prestazioni lavorative potrà determinare l'assegnazione del lavoratore a nuovi incarichi in luoghi diversi e con altre mansioni, assicurando la continuità occupazionale anche in cooperative diverse da quella di assegnazione.

Al fine di assicurare al Servizio competente ed alle Cooperative convenzionate un'agile gestione delle problematiche inerenti la collocazione occupazionale dei lavoratori, si concordano le seguenti linee di azione:

- 1) Favorire, per quanto possibile e per i lavoratori non adibiti ad attività di cantiere, l'avvicinamento del nuovo luogo di lavoro rispetto all'abitazione del lavoratore, fatto salvo quanto indicato al successivo punto 5.
- 2) Favorire, per quanto possibile, la scelta di luoghi di lavoro raggiungibili con mezzi pubblici e, in tal caso, valutare la possibilità di articolare orari di lavoro sia in ingresso che in uscita che possano essere compatibili con gli orari dei mezzi pubblici.
- 3) Favorire l'individuazione di una nuova sede di lavoro a fronte di esigenze personali gravi manifestate dal lavoratore e legate a condizioni familiari difficili, attestate dalle competenti strutture socio-assistenziali, che impongano una stretta vicinanza del lavoratore ai propri familiari; in tali ipotesi, da valutare caso per caso, sarà ritenuto prioritario il fattore vicinanza della sede di lavoro alla residenza rispetto ai contenuti della mansione svolta.
- 4) Rispettare la eventuale volontà del lavoratore di non operare in ambiti territoriali ove lo stesso ritenga sussistano elementi di invadenza della propria privacy per ragioni e motivi che siano ritenuti validi dalla controparte.

- 5) Le parti convengono inoltre che qualora si rilevino situazioni di incompatibilità ambientale documentate ed oggettivamente accertate in ordine alla difficoltà di ambientamento all'interno del nucleo di lavoratori componenti il comparto lavorativo nelle varie strutture, oppure si riscontrino difficoltà nel sopportare il carico di lavoro assegnato, ovvero emergano oggettive ed accertate situazioni di disagio a sostenere impegni di turnazione od eventuali lavori festivi per ragioni sanitarie o familiari, o infine quando sia valutato non sufficiente il livello delle prestazioni svolte e la capacità di rapportarsi con il pubblico e con il personale inquadrato in altri ruoli o mansioni, anche attraverso relazioni riservate dei responsabili delle strutture in cui è svolta l'attività, sia opportuno ricercare una nuova collocazione lavorativa più pertinente e comunque rispettosa degli altri punti sopra elencati.
- 6) Ai lavoratori che abbiano presentato richiesta di mobilità sarà data risposta scritta entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.
- 7) Ai lavoratori interessati ad eventuali spostamenti sarà data comunicazione scritta almeno 30 giorni prima della nuova collocazione lavorativa, con possibilità, su richiesta del lavoratore, di ottenere spiegazioni al riguardo.
- 8) In ogni caso, per i lavoratori non adibiti ad attività di cantiere, la distanza intercorrente tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro non può superare i 30 km, salvo dichiarata disponibilità da parte dell'interessato.

ALLEGATO C)

PIOGGIA -METEO

ALLEGATO D)

ALTRI ACCORDI VIGENTI E NON DEROGATI DAL PRESENTE ACCORDO