

**INTESA COLLETTIVA PROVINCIALE DI LAVORO PER I LAVORATORI OCCUPATI NELLE
INIZIATIVE DI UTILITA' COLLETTIVA DENOMINATE "INTERVENTI DI
ACCOMPAGNAMENTO ALL'OCCUPABILITA' (EX LAVORI SOCIALMENTE UTILI)"
PREVISTI DAL VIGENTE DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO
- AZIONE 10.1 - TRIENNIO 2011-2013 -**

Addì, 17 maggio 2011

tra

- la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dal dott. Michele Odorizzi, Consigliere delegato delle Federazione alle relazioni sindacali, e da una delegazione delle Cooperative di produzione e lavoro e sociali, nelle persone dei signori Marina Castaldo, Vicepresidente del C.L.A. (Consorzio Lavoro Ambiente soc. coop.) e Presidente della Cooperativa Movitrento, Massimo Valandro della Cooperativa Lavoro e Servizi Valsugana, nonché Silvano Deavi, Presidente di CON.SOLIDA e Severino Montanari, della cooperativa sociale Il Lavoro, assistiti da Paolo Pettinella dell'ufficio sindacale e del lavoro della Federazione stessa;

e

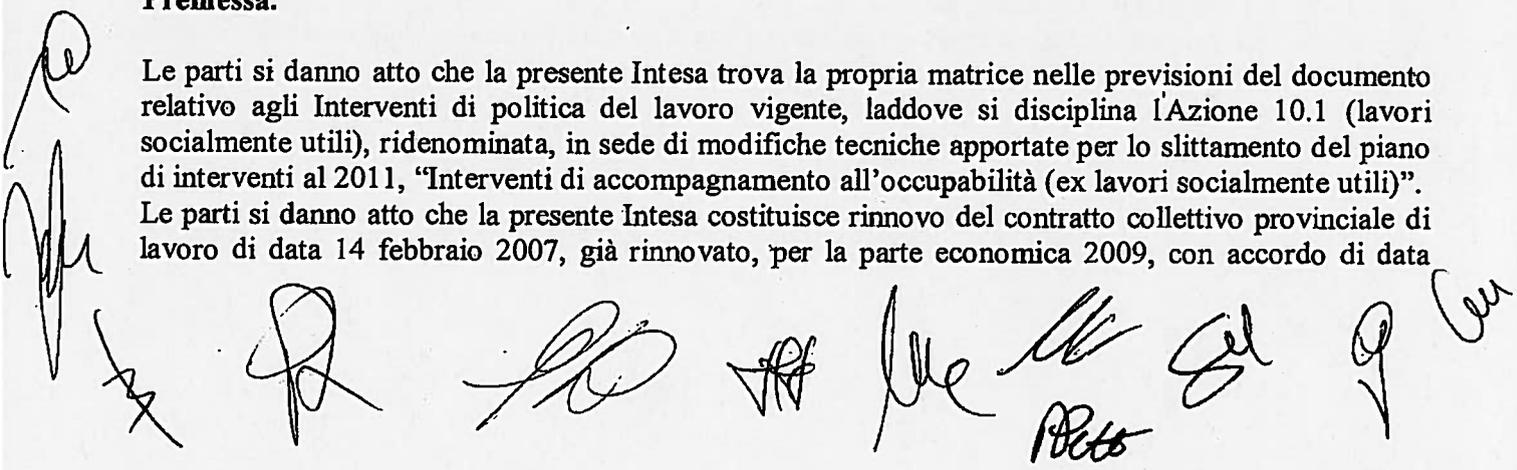
- la CGIL del Trentino, rappresentata dal segretario, signor Paolo Burli, e la FLAI-CGIL, rappresentata dai signori Stefano Montani e Mariano Campana
- la CISL del Trentino, rappresentata dal segretario, signor Lorenzo Pomini e la FAI-CISL, rappresentata dal segretario regionale signor Tiziano Faes e dal segretario signor Fulvio Bastiani
- la UIL del Trentino, rappresentata dal segretario, signor Ermanno Monari, e la UILA-UIL, rappresentata dal segretario regionale signor Giovanni Galluccio e dal segretario signor Marco Murgia;

alla presenza del Presidente della Giunta provinciale con competenza al Lavoro, Lorenzo Dellai, coadiuvato dal Dirigente del Servizio Lavoro, Sergio Vergari, e del Presidente del Consorzio dei Comuni Trentini, Marino Simoni, coadiuvato dal Direttore del medesimo Consorzio dott. Alessandro Ceschi;

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 disciplina l'Azione 10.1 (lavori socialmente utili), ridenominata, in sede di modifiche tecniche apportate per lo slittamento del piano di interventi al 2011, "Interventi di accompagnamento all'occupabilità (ex lavori socialmente utili)".
Le parti si danno atto che la presente Intesa costituisce rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro di data 14 febbraio 2007, già rinnovato, per la parte economica 2009, con accordo di data



24.11.2009. Le parti ritengono opportuno, sul presupposto che perduri nel triennio 2011-2013 lo strumento attualmente previsto all'Azione 10.1 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 alla determinazione dei trattamenti economici per gli anni 2011, 2012 e 2013 tenendo conto delle specifiche compatibilità di bilancio pubblico.

Intesa

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 utilità collettiva, di cui all'Azione 10.1/“Interventi di accompagnamento all'occupabilità (ex lavori socialmente utili)” dei vigenti Criteri degli interventi di politica del lavoro, previsti 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.

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 del 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 cooperative e consorzi agricoli. Assumendo a presupposto la conferma dello strumento previsto all'Azione 10.1 / “Interventi di accompagnamento all'occupabilità (ex lavori socialmente utili)” del vigente documento degli interventi provinciali di politica del lavoro e, di massima, la sua attuale regolamentazione, la presente Intesa ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, e decorre, per la parte normativa, dalla data di stipulazione del presente accordo e, per la parte economica, dalla data di assunzione del lavoratore nel 2011.

L'Intesa va disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza triennale a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di mancata disdetta, esso si intenderà tacitamente rinnovato.

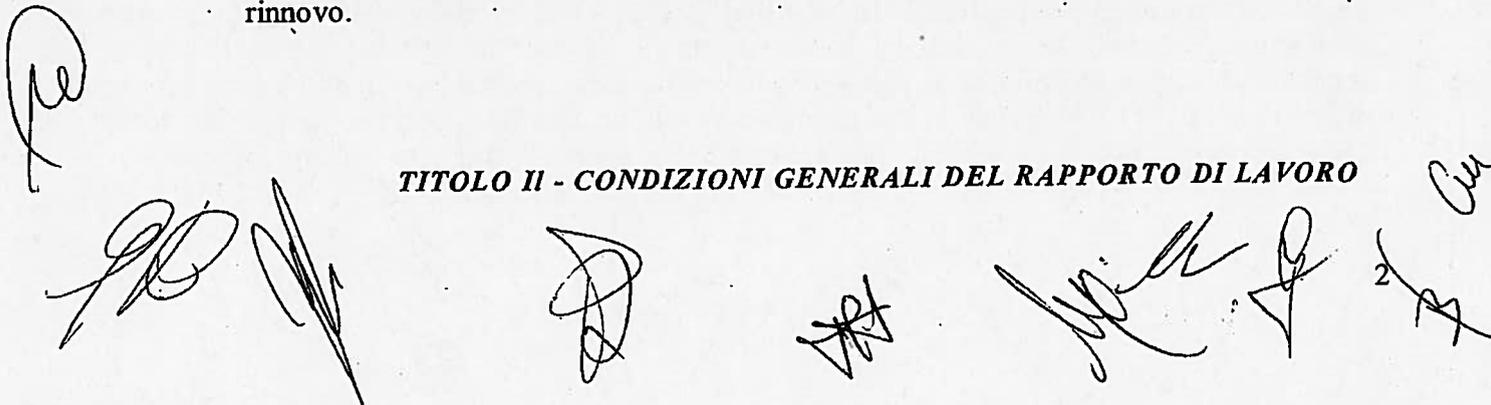
La piattaforma per il rinnovo della presente intesa verrà presentata almeno tre mesi prima della scadenza triennale.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number '2' written next to them.

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 della vigente Azione 10.1 / "Interventi di accompagnamento all'occupabilità (ex lavori socialmente utili)" del Piano provinciale di politica del lavoro; i lavoratori sono inquadrati, sotto il profilo previdenziale, a norma di legge.

Le parti concordano, ai sensi della vigente normativa statale in materia di lavoro a tempo determinato, che i rapporti di lavoro a termine costituiti sulla base della presente Intesa, qualsiasi sia l'attività socialmente utile assegnata al lavoratore, stanti le finalità perseguite nell'ambito delle politiche attive del lavoro della Provincia autonoma di Trento, sono stipulati in deroga al limite di cumulo dei contratti a termine con lo stesso datore di lavoro (36 mesi), e, quindi non danno luogo a conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Le attività dell'Azione 10 / "Interventi di accompagnamento all'occupabilità (ex lavori socialmente utili)" non sono ritenute attività stagionali ai fini dell'applicazione della sopraccitata normativa statale.

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 di pubblica utilità, ai sensi dell'Azione 10.1 dei vigenti criteri per gli interventi di politica del lavoro, sono classificati come segue:

- a) lavoratori comuni occupati nei vari settori di attività previsti all'Azione 10.1 vigente;
- b) lavoratori capisquadra.

3. DURATA DEL RAPPORTO

Tenuto conto di quanto previsto per le attività di cui alla presente intesa dal vigente Piano di 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 (secondo inquadramento previdenziale) riassunti a tempo determinato per l'occupazione nelle iniziative di utilità collettiva 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.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. There are approximately ten distinct marks, including a large 'R' on the left, a 'Peto' signature, and several other stylized signatures and initials.

determinato dal datore di lavoro all'inizio della stagione.

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.

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.

DISPOSIZIONE CHE ENTRA IN VIGORE IN CORRELAZIONE AL PASSAGGIO ALLA PAGA ORARIA DALL'1.1.2012 (Titolo III, art. 1):

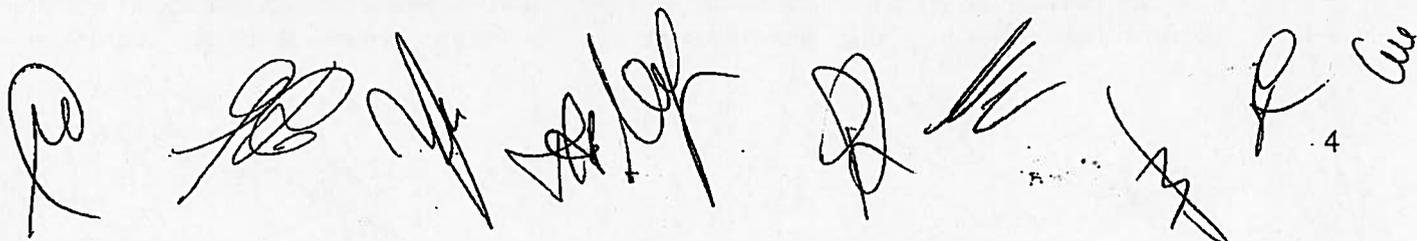
"Le ore di prestazione lavorativa ordinaria comunque richieste nel giorno di domenica daranno luogo ad una maggiorazione oraria pari al 15 % della retribuzione oraria onnicomprensiva.

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 oraria pari al 15 % della retribuzione oraria onnicomprensiva."

5. 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R' on the left and a '4' on the right.

6. 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 "carezza".

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 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.

7. PERMESSI PER VISITE MEDICHE. BREVI PERIODI DI SOSPENSIONE INDIVIDUALE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.

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

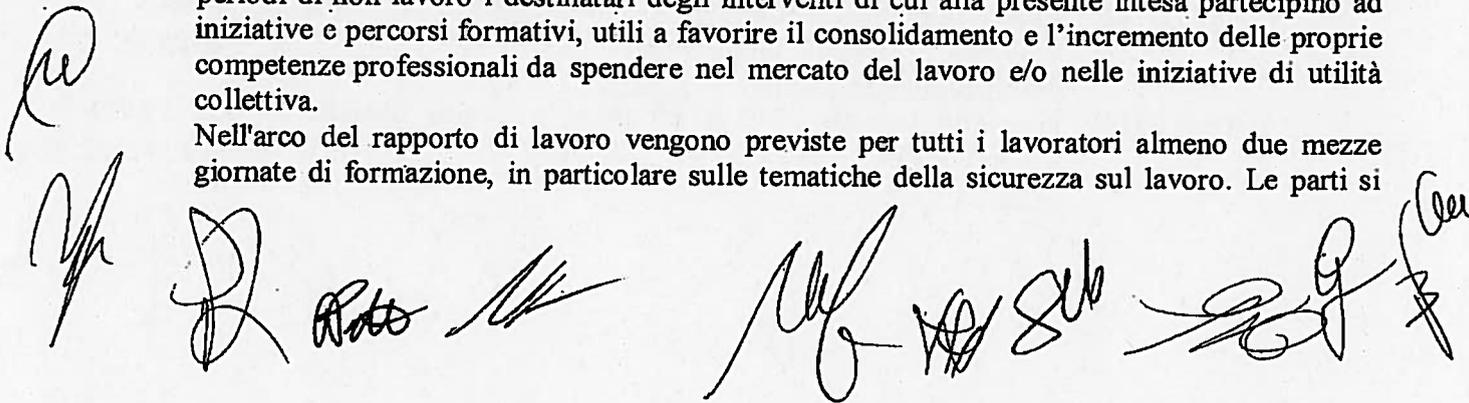
Ai lavoratori potrà essere consentito effettuare, d'accordo con la Cooperativa e con preavviso idoneo a consentire la necessaria programmazione organizzativa, brevi periodi (di massima una settimana nel periodo estivo) di sospensione non retribuita della prestazione lavorativa per l'esigenza di un fisiologico recupero psicofisico.

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

8. 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. Le parti condividono, in particolare, l'opportunità che nei periodi di non lavoro i destinatari degli interventi di cui alla presente intesa partecipino 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.

Nell'arco del rapporto di lavoro vengono previste per tutti i lavoratori almeno due mezze giornate di formazione, in particolare sulle tematiche della sicurezza sul lavoro. Le parti si



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

9. 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). Il lavoratore ha diritto a permessi sindacali per 4 ore al mese, qualora delegato sindacale in azienda che occupi più di 15 dipendenti nelle attività dell'azione 10. 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 otto ore mensili di permessi sindacali ai sensi dell'art. 30, legge n. 300/1970.

TITOLO III - TRATTAMENTI ECONOMICI

1. ASSEGNO MENSILE LORDO OMNICOMPENSIVO. PASSAGGIO A PAGA ORARIA DA 1.1.2012.

Ai lavoratori interessati al presente accordo viene corrisposto un assegno mensile lordo onnicomprensivo, ammontante, per l'anno 2011, a € 937.00 per i lavoratori comuni ed a € 1179.00 per i capisquadra; per l'anno 2012, ad € 955.00 per i lavoratori comuni e a € 1200.00 per i capisquadra; per l'anno 2013 ad € 972.00 per i lavoratori comuni e ad € 1221.00 per i capisquadra.

Per "assegno onnicomprensivo" si intende la retribuzione comprensiva anche delle forfetizzazioni dei seguenti elementi: ferie, festività nazionali ed infrasettimanali, 13° mensilità, 14° mensilità, trattamento di fine rapporto.

A decorrere dai rapporti di lavoro instaurati nel 2012, verrà sperimentata nel corso della restante vigenza contrattuale la gestione dell'assegno onnicomprensivo dei lavoratori della presente Intesa nella modalità di paga oraria onnicomprensiva, riconosciuta in correlazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa nel corso del mese.

L'importo di "paga oraria onnicomprensiva" sarà in particolare comprensivo della forfetizzazione dei medesimi elementi sopra esplicitati come già forfetizzati nell'assegno mensile onnicomprensivo.

In sede di prima applicazione, la paga oraria a decorrere dal 2012 si otterrà dividendo l'assegno mensile onnicomprensivo, quale concordato rispettivamente per il 2012 e per il 2013, per il divisore convenzionale 150 (utilizzato solo a questo fine in via transitoria, fermo restando l'orario di lavoro medio contrattuale di 152 ore mensili), determinato in modo tale da compensare forfetariamente la variazione del numero di giorni lavorativi mensili (e conseguentemente di ore lavorative) nel corso della durata del rapporto di lavoro.

Ai fini predetti, si esemplifica di seguito il calcolo della paga oraria nel corso della vigenza contrattuale:

Anno 2012: [(assegno mensile onnicomprensivo 2011 € 937.00 + aumento mensile 2012 € 18,00) = assegno mensile 2012 pari a € 955,00] / 150 = paga oraria onnicomprensiva 2012 € 6,37;

Anno 2013: [(assegno mensile 2012 € 955.00 + aumento mensile 2013 € 17,00) = assegno mensile 2013 pari a € 972,00] / 150 = paga oraria onnicomprensiva 2013 € 6,48.

B



Analogamente si opererà per la retribuzione oraria onnicomprensiva dei capisquadra.

La corresponsione dell'assegno suindicato verrà effettuata tendenzialmente 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.

Su richiesta del lavoratore, a decorrere dal 2012 può venire destinata a Laborfonds la quota forfetizzata del TFR pari al 7,4 per cento dell'assegno onnicomprensivo 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.

2. INDENNITA' FORFETTARIA DI TRASPORTO/INDENNITA' DI TRASPORTO

L'indennità forfettaria mensile, prevista nel corso del 2010 nell'importo di euro 33,00 lordi mensili -in sostituzione della indennità giornaliera di trasporto per percorrenze comprese fino a 10 chilometri, alla luce del verbale di riunione tra le parti del 24.03.2010-, per l'anno 2011 sarà erogata con le medesime modalità del 2010 e, in particolare, **non è soggetta a proporzionamento in caso di prestazione lavorativa part time ed è computata ai fini per il trattamento economico di malattia e di infortunio.**

Le misure della stessa indennità vengono aggiornate secondo i seguenti valori e decorrenze: anno 2011, euro 34.00 mensili; anno 2012, euro 34.00 mensili / 0,22666 orari; anno 2013, euro 35.00 mensili / 0,23333 orari.

Negli anni 2012 e 2013, per i quali è previsto ai sensi del punto precedente il passaggio dall'assegno mensile onnicomprensivo alla paga oraria onnicomprensiva, l'indennità forfettaria mensile di cui sopra sarà corrisposta come elemento distinto di paga e determinata nell'entità oraria adottando per il personale a tempo pieno il divisore convenzionale 150.

Per i lavoratori a tempo parziale sarà adottata una formula tecnica, tale per cui gli importi (orari) di tale elemento assommino su base mensile, con la massima approssimazione, allo stesso importo che per tale istituto spetterebbe, a parità di giorni lavorati nel mese, ad un lavoratore a tempo pieno (in armonia con il precedente criterio basato sulle giornate lavorate, indipendentemente dall'entità delle ore di prestazione lavorativa nel singolo giorno).

[Esemplificazione.]

La formula tecnica, per rispettare il criterio generale di cui sopra, potrà basarsi su un calcolo matematico che riproporzioni il divisore convenzionale 150 alla percentuale della prestazione lavorativa a tempo parziale rispetto al tempo pieno.

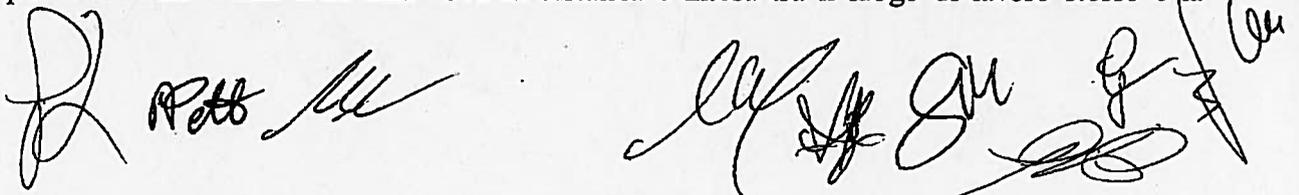
Esempio di possibile formula di calcolo:

dato il divisore convenzionale 150 per il tempo pieno, per una prestazione a tempo parziale al 50% il medesimo divisore diventa (50% di 150)=75, talché:

lavoratore a tempo pieno (7 ore di lavoro al giorno): indennità forfettaria oraria = € 34 / 150 = € 0,2266 x 154 ore di lavoro effettuate nel mese (22 giorni lavorati) = € 34,8964;

lavoratore part time al 50% (3,5 ore di lavoro al giorno): indennità forfettaria oraria = € 34 / 75 = € 0,4533 x 77 ore effettuate (22 giorni lavorati) = € 34,9041.]

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.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute quale elemento premiale incentivante, in quanto corrisposte ai lavoratori a titolo di incremento della qualità nella realizzazione dei progetti e delle attività del comparto, ciò anche in riferimento alle finalità ed agli effetti previsti dalle disposizioni di legge in materia di "detassazione" (art. 1, co. 47, della legge n. 220 del 2010, che ha dato attuazione all'art. 53, co. 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in tema di "imposta sostitutiva del 10 % sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" per il periodo di imposta 2011).

La Cooperativa provvede in proprio al trasporto degli attrezzi di lavoro sul cantiere.

3. RIMBORSO CHILOMETRICO

Ai lavoratori incaricati di effettuare spostamenti sul territorio per ragioni di servizio, per i quali sia autorizzato l'uso del proprio automezzo, è corrisposto un rimborso chilometrico in misura di € 0,31.

Gli importi arretrati degli aumenti retributivi decorrenti dal 2011 saranno corrisposti ai lavoratori con i cedolini paga relativi alle competenze del mese di giugno 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la CGIL

p. la CISC

p. la UIL

p. la FLAI-CGIL

p. la FAL-CISL

p. la UILA-UIL

p. la Federazione Trentina

della Cooperazione

p. presa d'atto:

Il 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 del 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 signature]

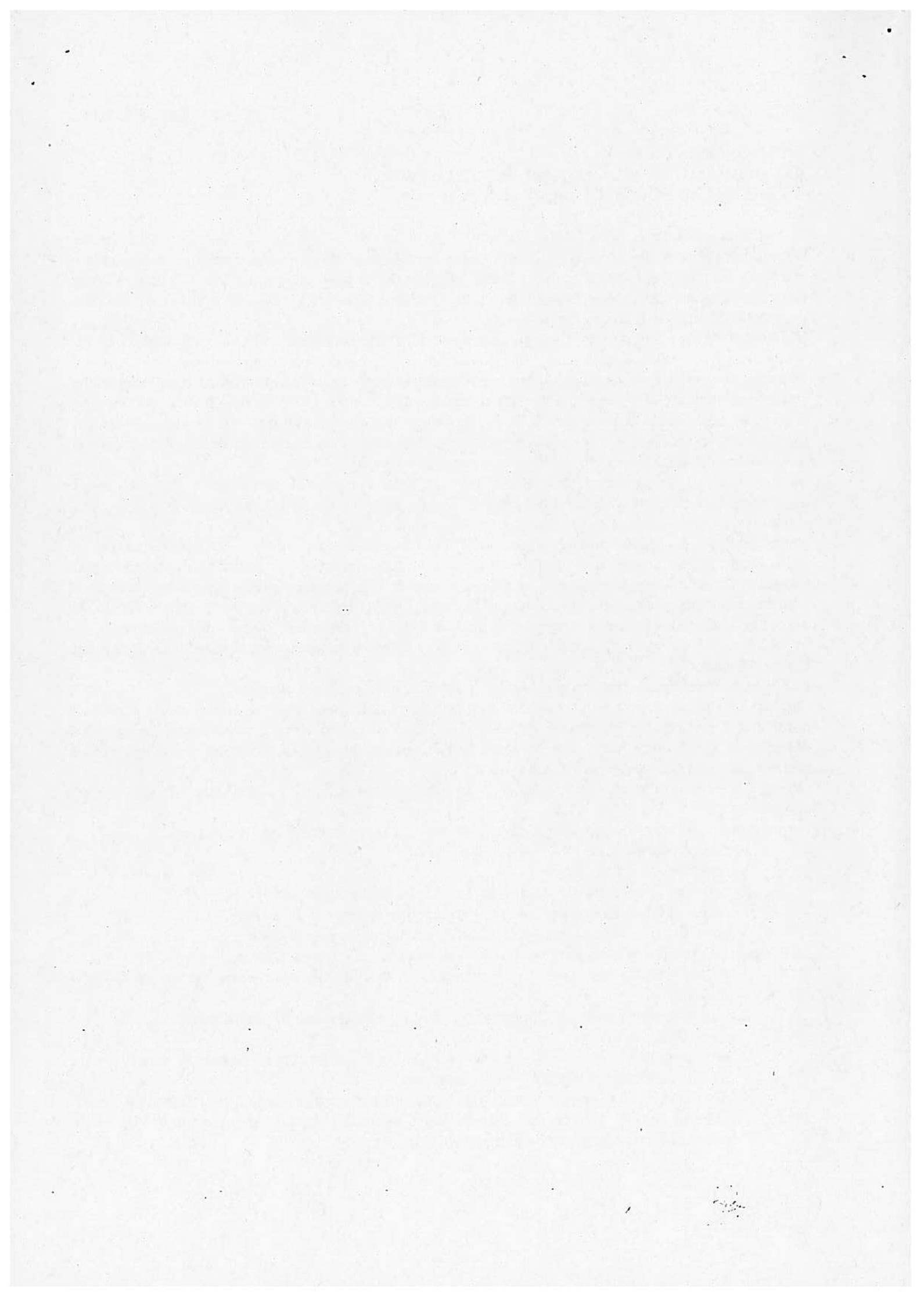
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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.

