

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, 18 Maggio 2016

Tra

La Federazione Trentina della Cooperazione rappresentata dal delegato alle relazioni sindacali dott. Michele Odorizzi e dalla sig.ra Marina Castaldo, Vicepresidente vicaria della stessa, da una delegazione dei Consorzi di secondo grado delle Cooperative di produzione e lavoro e sociali, nelle persone dei sigg.ri Renzo Cescato, Presidente del C.L.A. (Consorzio Lavoro Ambiente soc. coop.), Bruna Penasa, Vicepresidente di CON.SOLIDA e Michele Tait, direttore del medesimo Consorzio, assistiti dal sig. Paolo Pettinella della Federazione stessa e dalla Sig.ra Miriam Bosetti del C.L.A.;

e

la C.G.I.L. Provinciale rappresentata dal segretario sig. Franco Ianeselli, la FLAI-CGIL rappresentata dal segretario sigg. Manuela Faggioni Sella e Mariano Campana e dai delegati sigg. Maria Pistola, Silvana Frisanco, Geraldina Di Napoli e Mariano Beltrami;

la C.I.S.L. Provinciale rappresentata dal segretario sig. Lorenzo Pomini, la FAI-CISL rappresentata dal segretario sig. Fulvio Bastiani e dai delegati sigg., Maria Cristina Festi, Elda Carla Gretter e Teresita Pastrana;

la U.I.L. Provinciale rappresentata dal sig. Walter Alotti, la UILA-UIL rappresentata dal segretario sig. Andrea Meneghelli e dai delegati sigg., Emilio Bertolini, Marco Murgia, Luigi Campagna.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'uats', a signature that looks like 'Z' or 'J', and a signature that looks like 'Cu'. There are also some other scribbles and marks.

alla presenza dell'Assessore provinciale allo Sviluppo economico e Lavoro avv. Alessandro Olivi, coadiuvato dal Dirigente Generale del Dipartimento Sviluppo economico e Lavoro, dott. Claudio Moser, dal Dirigente UMSE Sostegno alla concertazione e contrattazione decentrata, Dott. Mario Vittorio Giovannacci, dal Dirigente del Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale, dott. Innocenzo Coppola, assistito dal direttore sostituto dott. Paolo Michelini,

si conviene e si stipula

il seguente accordo di rinnovo.

UMS
✓
A
2
C
P

INDICE

PREMESSA

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. ASPETTATIVE

DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

8. DIRITTI SINDACALI
9. COMITATO TECNICO
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. PREMIO DI RISULTATO

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. DIRITTO ALLO STUDIO

D) DECORRENZA E DURATA

30. DECORRENZA E DURATA
- ALLEGATI A, B, C, D.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The signatures are stylized and include the word 'WAS' written above one of them. There is a small number '3' written above another signature.

PREMESSA

La crisi economica e finanziaria sia nazionale che internazionale e le forti ripercussioni che la stessa ha avuto sul nostro territorio hanno sensibilmente peggiorato le dinamiche occupazionali locali, tanto che il tasso di disoccupazione trentino è passato dal 2,9% del 2007 al 6,8 % del 2015. In numeri assoluti significa che le persone in cerca di un lavoro sono passate, nello stesso periodo, da 6.700 a 17.000.

Il mercato non è stato in grado di riassorbire questo numero crescente di lavoratori espulsi, in quanto nello stesso periodo non sono nate sufficienti nuove iniziative imprenditoriali capaci di creare nuove opportunità occupazionali.

In risposta a tali pressioni sul mercato del lavoro la Provincia Autonoma di Trento ha aumentato di 20 milioni le risorse annue destinate al Progettone, portandole da 29,6 milioni di euro nel 2007 a 49,1 milioni di euro nel 2015. Per effetto di tali stanziamenti, nello stesso periodo, il numero di lavoratori occupati complessivamente nel Progettone è passato da 708 a 1636 unità.

Per fronteggiare il continuo e persistente aumento delle richieste di opportunità occupazionali nei lavori socialmente utili, disciplinati dalla L.P. 32/1990 (Progettone) senza gravare ulteriormente sul bilancio provinciale, si rende più che mai necessaria una riforma organica del contratto , in grado di aumentare il numero di persone coinvolgibili nel Progettone, senza intaccare il potere di acquisto dei lavoratori già in forza e secondo logiche assimilabili ai contratti di solidarietà espansivi.

Il rinnovo del contratto, quindi, si inserisce in un processo di riforma organica di quello strumento di welfare pubblico denominato "Progettone", la cui finalità è sia il sostegno al reddito del disoccupato che l'accompagnamento ad un nuovo lavoro attraverso la sua "attivazione" o al raggiungimento dei requisiti pensionistici per chi è prossimo a maturarli.

Altro obiettivo condiviso è quello di incentivare l'attivazione del lavoratore nella ricerca di un nuovo posto di lavoro, garantendogli la possibilità di rientrare nel Progettone qualora non andassero a buon fine le eventuali nuove esperienze lavorative nel mercato del lavoro.

Sul piano delle politiche attive, le parti condividono l'obiettivo di favorire la ricollocazione dei lavoratori del Progettone anche attraverso altri strumenti quali un sistema di incentivi alla riassunzione abbinato a pacchetti di servizi personalizzati aventi natura orientativa, formativa, di accompagnamento e di supporto al reinserimento lavorativo.

In merito all'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di massimizzare le opportunità occupazionali all'interno del Progettone, migliorando nel contempo la qualità dei molteplici servizi sociali resi alla collettività, saranno possibili, previo accordo tra le parti, ulteriori articolazioni dell'orario settimanale, nonché l'adozione di un sistema premiante, atto a garantire un maggiore presidio del posto di lavoro da parte dei destinatari dell'intervento.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

4

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Con l'intenzione di attuare e sviluppare ulteriormente gli obiettivi del presente accordo, Provincia Autonoma di Trento e Parti sociali esprimono congiuntamente l'intenzione di favorire, nell'ambito di un Comitato Tecnico di Confronto, un più avanzato e partecipativo sistema di relazioni tra i diversi attori, dove saranno approfonditi dati ed informazioni sulle dinamiche occupazionali complessive anche in riferimento al potere d'acquisto dei lavoratori e, sulla base degli stessi, considerando anche l'andamento dei conti pubblici, potranno essere avanzate proposte circa l'inserimento nel Progettone di nuovi disoccupati o, alternativamente, circa il recupero del potere d'acquisto.

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

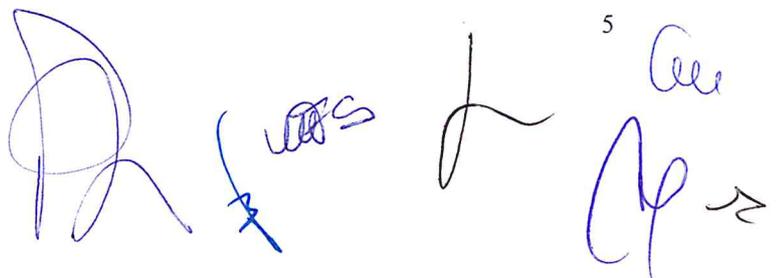
CAMPO DI APPLICAZIONE

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.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large stylized signature, a signature with 'WAS' written above it, a signature with a small '5' above it, and a signature with 'Cee' written above it and a checkmark to the right.

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.

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 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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large, stylized signature; the initials 'WAS' followed by a checkmark; a signature that appears to be 'P.'; the initials 'Cu' with a small '6' above it; and a signature that appears to be 'M' with a flourish above it.

il periodo di 12 mesi dall'infortunio, la predetta conservazione sarà concessa dal datore di lavoro, sentito il Servizio competente della P.A.T. .

Ferma restando l'assenza di oneri aggiuntivi per il datore di lavoro, il periodo di conservazione del posto, di cui al primo comma, potrà essere prolungato oltre i 180 giorni per i periodi di malattia, regolarmente certificati e connessi a terapie salvavita correlate a "gravi patologie" (a titolo esemplificativo e non esaustivo: emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, e altre assimilabili fattispecie di analoga gravità).

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.

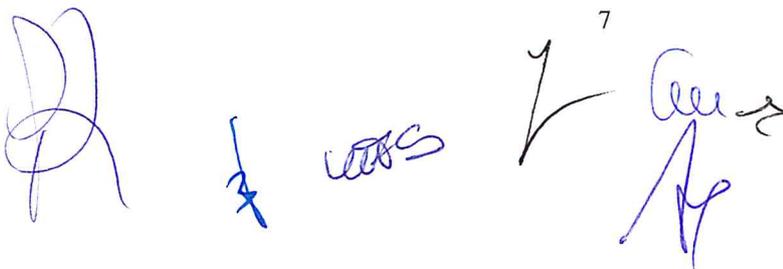
ART. 6

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized signature, a small 'X' mark, the word 'vass', a checkmark, and another signature.

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.

8

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. Per i prestatori di lavoro part time le ore di assemblea saranno retribuite se situate durante le fasce orarie in cui è prevista prestazione in base all'accordo di lavoro part time.

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..

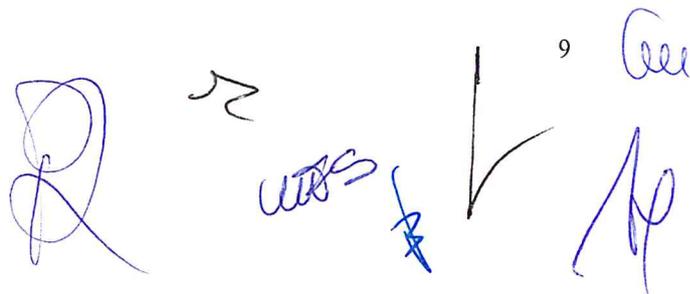
Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi 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 13 mensilità;
- la trattenuta va operata mensilmente, in coincidenza con il pagamento delle retribuzioni;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. On the left is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'URS'. On the right, there is a signature that looks like 'Cee' and another that looks like 'Ap'. A small number '9' is written above the 'Cee' signature.

- 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.

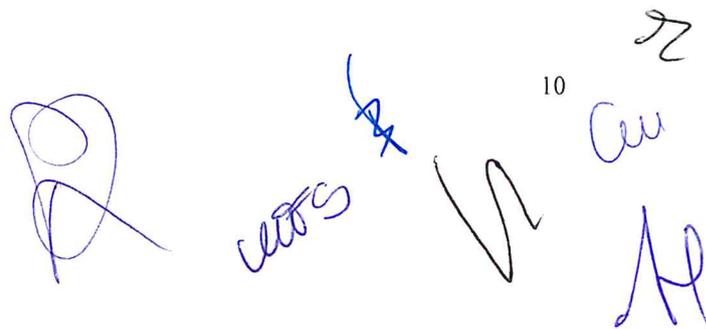
Il Dirigente del Servizio, o un suo delegato, informa il Comitato, con cadenza quadrimestrale, riguardo la situazione occupazionale complessiva dei lavoratori assunti, con particolare riguardo all'andamento delle assunzioni e delle relative graduatorie.

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. Tenuto conto delle dinamiche occupazionali complessive e delle necessità di equilibrio dei conti pubblici, potranno essere avanzate proposte per destinare eventuali risparmi all'inserimento di nuovi lavoratori o, alternativamente, al mantenimento del potere d'acquisto dei lavoratori .

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 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;
- valutazione periodica sull'opportunità della revoca della sospensione dell'indennità per anzianità di settore, sulla base di quanto definito dall'art. 20. Nel caso di revoca, al

10



Comitato sarà demandata anche la definizione dei criteri per l'individuazione dei periodi utili per la maturazione dell'anzianità;

- valutazione dei casi di malattia cronica di una certa gravità nell'ambito del calcolo del Premio di Risultato annuale, come definito all'art. 23;
- informazione e confronto su specifiche tematiche riguardanti il premio di risultato, il buono pasto e la sicurezza, incluse proposte e valutazioni sulla scelta del vestiario, estivo o invernale.

ART. 10

SICUREZZA SUL LAVORO

A) 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.

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

11

- 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, entro 6 mesi dalla sigla del presente accordo, verranno redatti appositi mansionari di area definiti e condivisi nell'ambito del tavolo trilaterale, da intendersi come documenti orientativi e non esaustivi delle attività svolte a norma del presente contratto e della L.P. n. 32/1990. Copia del mansionario sarà affissa sul luogo di lavoro e distribuita a cura dell'Azienda ad ogni lavoratore/ice.

ART. 12

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

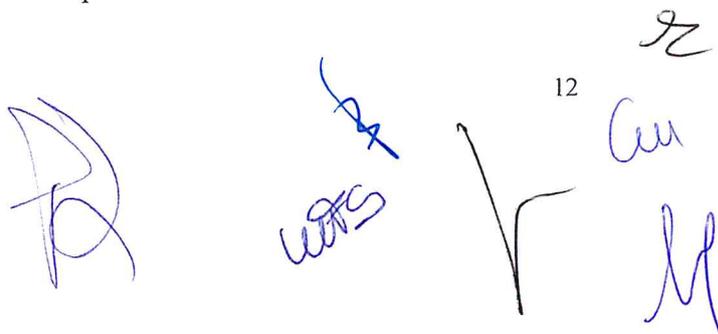
Tra le parti resta inteso che tutti i lavoratori appartenenti all'area di cui all'articolo precedente sono tenuti a svolgere le mansioni previste, e ad essi di volta in volta assegnate e ricomprese nell'ambito dell'unica area ai sensi del presente contratto e della L.P. n. 32/1990, come orientativamente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

12



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, a signature that appears to be 'WTS', a signature that looks like 'V', and a signature that looks like 'M'. There is also a small mark resembling a checkmark or a flourish above the 'M' signature.

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 S.O.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.

13



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are smaller initials and a checkmark. On the right, there is a signature with an arrow pointing to the right, and the number '13' is written above it.

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. L'orario giornaliero potrà arrivare a 9,5 ore al giorno nell'ambito di applicazione del regime di flessibilità di cui al presente articolo.

Tenuto conto dell'obiettivo generale di garantire la massima inclusione possibile di lavoratori disoccupati nei lavori socialmente utili, nonché in funzione delle specifiche esigenze organizzative, le parti firmatarie del presente accordo si confronteranno su possibili ulteriori articolazioni dell'orario settimanale nell'ambito del Comitato Tecnico di Confronto.

- a) 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.

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 di 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; 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 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. In caso di impedimento a svolgere l'attività lavorativa, a causa delle avverse condizioni meteo, il datore di lavoro, valutata la ricorrenza dei presupposti di legge, si attiverà per richiedere la cassa integrazione CISOA.

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.

Per i lavoratori stagionali, nelle 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 non lavorate con corrispondenti giornate di lavoro a prolungamento del contratto stagionale.

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.

- b) L'orario eccedente i limiti fissati al primo comma del presente articolo deve essere recuperato in periodi da concordarsi tra datore di lavoro e lavoratori interessati.
- c) 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.
Va comunque garantita la continuità del servizio.
- d) Fatte salve le situazioni esistenti e le specifiche esigenze organizzative, nell'orario spezzato la pausa minima non retribuita per consumare il pasto è di sessanta minuti.

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large stylized signature, a signature that appears to be 'uacs', a signature with the number '15' written above it, and a signature that appears to be 'All' with a checkmark above it.

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 contrattuale settimanale (37,5 ore sett.) in particolari periodi dell'anno non potrà eccedere le 46 ore settimanali fino ad un massimo di 130 ore nell'anno. 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.

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.

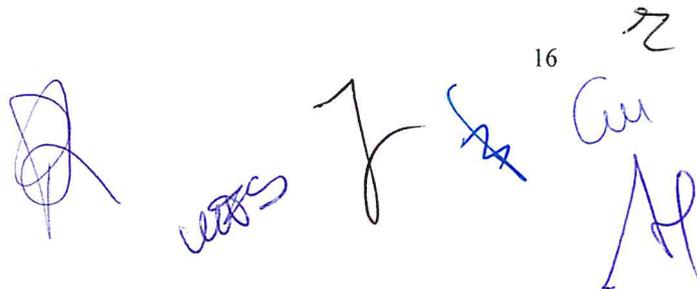
Detta maggiorazione è pari a:

- 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 interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale comprensiva delle indennità, sia nei periodi di superamento, sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale, anche in occasione dei recuperi di cui al paragrafo precedente. Di conseguenza le diverse modalità di recupero non dovranno comportare né oneri, né vantaggi per le parti.

16



ART. 18

FERIE E PERMESSI

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

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

Per assicurare a tutti i lavoratori un periodo annuo minimo e continuativo di godimento delle ferie individuali, sarà concordato un calendario di massima delle ferie, indicativamente entro il 30 aprile di ogni anno, tenendo conto delle esigenze del servizio.

Tale periodo sarà fissato dalla Cooperativa nei periodi di stasi dei lavori, e in ogni modo entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo casi particolari e motivati: in tale evenienza, il restante periodo di ferie dovrà essere goduto non oltre i sei mesi successivi.

Le parti convengono in ogni caso, di concordare una fermata dei (soli) cantieri la settimana di ferragosto, con l'utilizzo delle giornate di ferie necessarie per tale fermata. Compatibilmente con la continuità del cantiere e con le esigenze di servizio, può essere concesso al lavoratore il godimento di un'ulteriore settimana di ferie, di massima nel periodo che va da giugno a settembre.

Per i dipendenti addetti ad attività che non prevedono l'interruzione annuale dell'attività od il ricorso alla Cassa Integrazione, saranno prese in considerazione, compatibilmente con le esigenze del servizio, anche richieste di utilizzo di ferie individuali per un massimo di 11 giorni l'anno.

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.

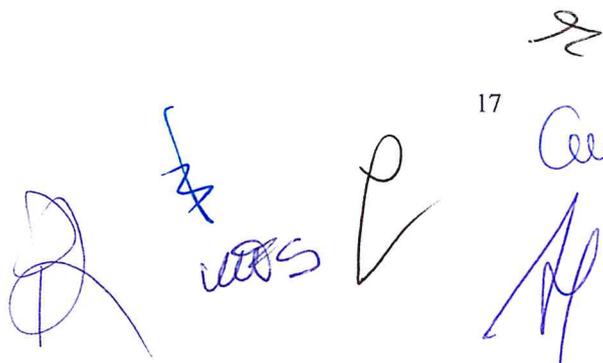
In caso di decesso del coniuge, convivente e di parenti entro il secondo grado, è concesso al lavoratore a tempo indeterminato e determinato un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno. Saranno inoltre concordate tra lavoratore e cooperativa le modalità di esercizio dei diritti di cui alla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

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:

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names. The page number '17' is printed in the upper right corner of this section.

- 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 Festa del Santo Patrono, per le attività sui cantieri, è considerata coincidente in tutto il comparto con il 26 giugno - giorno di S. Vigilio, Patrono di Trento, nel quale i cantieri stessi restano chiusi. Per le altre attività, nelle quali non vi è di norma sospensione della prestazione, la festività del Santo Patrono del luogo di lavoro viene computata in un unico giorno di ferie all'anno da aggiungere agli altri spettanti 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 05.03.1977 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.

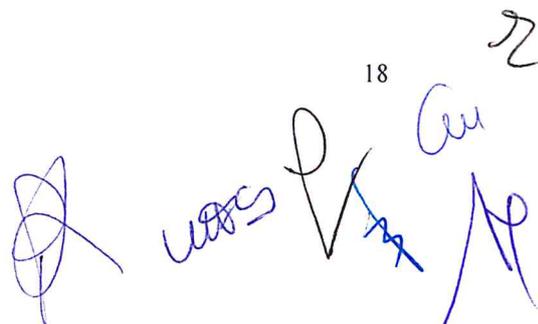
Nel caso in cui il giorno festivo infrasettimanale venga lavorato, al lavoratore compete, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, la retribuzione per le ore prestate durante la festività, oltre alla maggiorazione a titolo di recuperi di cui all'art. 17 - Recuperi.

B) PARTE ECONOMICA

ART. 20

RETRIBUZIONI

Ai lavoratori assunti nel sistema dei lavori socialmente utili provinciali, ex L.P. 32/1990, saranno riconosciute per 13 mensilità le seguenti retribuzioni lorde mensili (pagina



conglobata, cioè comprensiva di stipendio base ed ex indennità di contingenza, esclusa l'indennità di trasporto):

- Personale con anzianità fino a 24 mesi inclusi: 1.010,95 euro
- Personale con anzianità oltre 24 e fino a 48 mesi inclusi: 1.075,95 euro
- Personale con anzianità oltre 48 mesi: 1.147,61 euro (1.075,956 + 71,66*).

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

** Fatte salve le anzianità maturate antecedentemente alla stipula del presente contratto, l'indennità di anzianità riconosciuta ai lavoratori dopo 48 mesi di servizio, è sospesa sino a diversa decisione del Comitato Tecnico di Confronto. Quest'ultimo valuterà periodicamente la possibilità di una revoca della sospensione sulla base dell'andamento del mercato del lavoro, dell'equilibrio dei conti pubblici nel tempo, dell'andamento del potere d'acquisto delle retribuzioni e, non da ultimo, del numero delle nuove richieste d'inserimento nei lavori socialmente utili.*

Lavoratori stagionali.

Ai lavoratori disoccupati assunti a tempo determinato come operai stagionali (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.

ART. 21

MENSILITÀ

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione di n. 13 mensilità. La tredicesima da erogare ai lavoratori con contratto a tempo determinato sarà proporzionata ai mesi di effettivo lavoro.

La 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, detta mensilità, maturata in riferimento all'effettiva durata del rapporto di lavoro, è frazionabile 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials "Cu" and "Ap".

ART. 22

INDENNITÀ

a) 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 più di quattro 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 pari ad euro 7,00 lordi. Dopo un anno di anzianità nell'incarico e, subordinatamente alla frequenza dell'apposito corso di formazione, detta indennità avrà la misura pari ad euro 8,50 lordi. Quest'ultima misura sarà riconosciuta anche al lavoratore capo squadra che non abbia frequentato detto corso di formazione, dopo due anni di proficuo svolgimento dell'incarico.

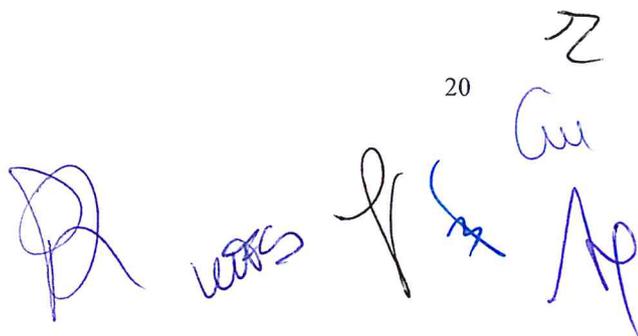
L'indennità compete solo per i giorni di effettiva prestazione.

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.

b) 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 località (comune o frazione, dove si ha riguardo alla sede del municipio o circoscrizione comunale) di residenza 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.

c) 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 per ogni giorno di guida.

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

d) 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).

e) Buono Pasto

A tutti i lavoratori è riconosciuto un "buono pasto" da usare presso pubblici esercizi convenzionati con la casa fornitrice dei buoni pasto.

Il valore facciale del ticket in atto sarà di 5,29 euro al giorno per ogni giorno di effettiva presenza così come risultante dal libro presenze (LUL – Libro unico del lavoro).

f) Indennità di recupero

Al lavoratore che usufruisca dei giorni di recupero, di cui all'art. 17, verrà elargita in busta paga un'indennità di 7,28 euro lordi, per ogni giornata di recupero.

g) Indennità di infortunio sul lavoro

A tutti i lavoratori è riconosciuta una indennità giornaliera di 7,28 euro lordi per ogni giorno di assenza per infortunio sul lavoro.

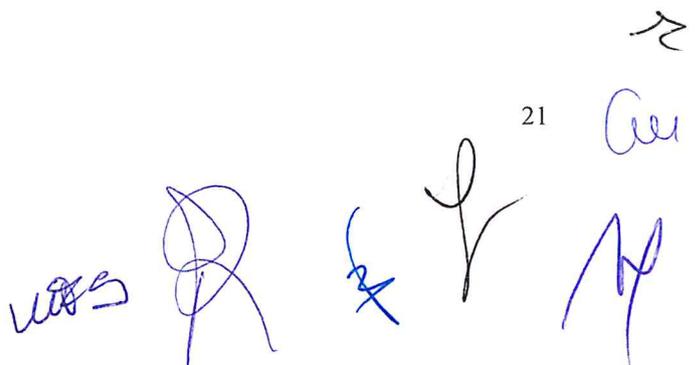
ART. 23

PREMIO DI RISULTATO ANNUO

Sono previsti due meccanismi differenti di calcolo del premio per i lavoratori a tempo indeterminato /determinato (A) e per i lavoratori stagionali (B).

A) Premio di Risultato per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato

21

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are initials that appear to be 'LWS'. In the center, there is a large, stylized signature. To its right is another signature, followed by a signature that looks like 'Cui'. On the far right, there is a signature that appears to be 'M'. Above the 'Cui' signature, the number '21' is written. In the top right corner, there is a small handwritten mark that looks like a stylized 'Z' or '2'.

Importo massimo teorico annuo, riferito ai 12 mesi che vanno dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo:

- lavoratori con anzianità inferiore a 24 mesi: 1.730,00 euro lordi
- lavoratori con anzianità oltre 24 e inferiore a 48 mesi: 1.780,00 euro lordi
- lavoratori con anzianità superiore a 48 mesi: 1.840,00 euro lordi

In caso di articolazione dell'orario lavorativo settimanale su 6 giorni, gli importi di cui sopra verranno maggiorati di 170,00 euro lordi.

L'importo massimo teorico annuo per i lavoratori a tempo determinato verrà riproporzionato in funzione della durata del contratto a termine. Le frazioni di mese maggiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate al mese, mentre quelle inferiori a 15 sono arrotondate a zero.

Esempio 1: contratto di tre mesi e 17 giorni, con lavoratore con anzianità inferiore a 24 mesi

Premio teorico massimo per il contratto = $1.730,00/12\text{mesi} \times 4\text{ mesi (con arrotondamento)} = 576,67\text{ Euro}$.

Esempio 2: contratto di 2 mesi e 10 giorni, lavoratore con anzianità superiore a 48 mesi

Premio teorico massimo per il contratto = $1840/12\text{mesi} \times 2\text{ mesi (con arrotondamento)} = 306,67\text{ Euro}$.

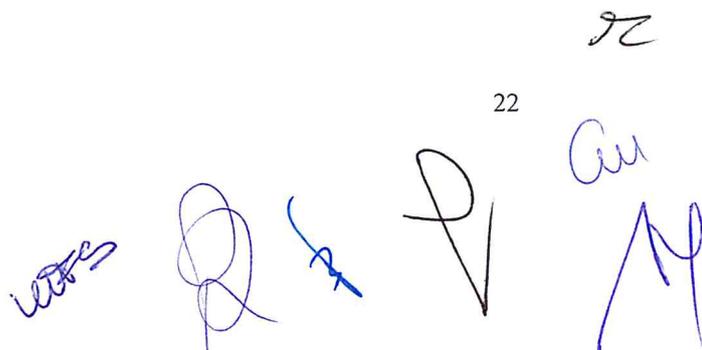
Modalità di calcolo

L'importo massimo teorico subirà la decurtazione di 8,00 euro lordi per ogni giorno di assenza.

E' prevista una "franchigia" di 12 giorni lavorativi di assenza per malattia. Per i lavoratori a tempo determinato la franchigia viene ricalcolata in ragione di 1 giorno per ogni mese di lavoro. Si computa come mese solo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, mentre i periodi lavorati inferiori a 15 giorni non comporteranno la maturazione del giorno di franchigia.

Non sono considerati assenze e quindi non sono computabili, quali penalizzazioni, ai fini del calcolo del premio:

- i recuperi di flessibilità e i giorni di cassa integrazione;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- congedi per maternità-paternità e congedi parentali;
- permessi sindacali e per i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- malattie oncologiche e degenerative, terapie salvavita o derivanti da stati patologici gravi; casi di assenza dovuti a malattie croniche gravi saranno valutati dal Comitato Tecnico di Confronto;
- ricoveri ospedalieri con degenza o day hospital;
- convalescenza post degenza/day hospital;
- permessi per donazione di sangue;
- permessi ex L. 104/92;
- permessi per decesso o documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente (ex art. 4, L. 53/2000);
- permessi elettorali;



- permesso per decesso familiari di coniuge, convivente o parente entro il secondo grado ;
- permesso per congedo matrimoniale.

Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato verrà erogato anticipatamente nella misura di 80 euro lordi mensili, mentre il saldo verrà corrisposto entro il mese di luglio. Le parti convengono che gli importi del Premio di Risultato, così come definiti al punto A, concorrono ai fini del computo del TFR.

B) Premio di Risultato per i lavoratori stagionali

Importo massimo teorico, riferito ad un anno solare: 780,00 Euro lordi.

L'importo massimo teorico annuo per i lavoratori stagionali verrà riproporzionato in funzione della durata del contratto stagionale. Le frazioni di mese maggiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate al mese, mentre quelle inferiori a 15 sono arrotondate a zero.

Esempio 1: contratto di tre mesi e 17 giorni

Premio teorico massimo per il contratto = $780/12\text{mesi} \times 4\text{ mesi (con arrotondamento)} = 260,00\text{ Euro}$.

Esempio 2: contratto di 2 mesi e 10 giorni

Premio teorico massimo per il contratto = $780/12\text{mesi} \times 2\text{ mesi (con arrotondamento)} = 130,00\text{ Euro}$.

Modalità di calcolo

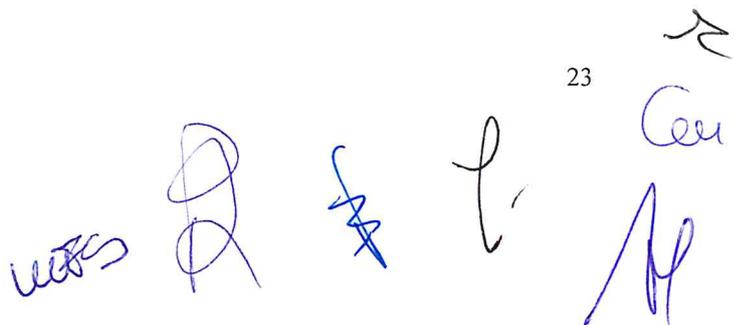
L'importo massimo teorico riproporzionato subirà la decurtazione di 3,90 euro lordi per ogni giorno di assenza.

Non sono previste giornate di franchigia, né eccezioni rispetto ai giorni di assenza.

Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato verrà erogato alla scadenza del contratto. Dato quanto previsto dall'art. 20 per i lavoratori stagionali in materia di "terzo elemento", gli importi del Premio di Risultato, così come definiti al punto B, sono maggiorati e quindi comprensivi del computo ai fini del TFR.

Le Parti si danno atto reciprocamente che il meccanismo premiante qui definito persegue l'obiettivo di ridurre l'assenteismo e pertanto, ai fini dell'erogazione delle somme soggette a regime di detassazione si applicheranno le modalità previste dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze di data 25 marzo 2016, nel frattempo emanato per disciplinare le modalità attuative dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), in quanto il presente accordo è conforme a quanto previsto dal decreto succitato.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature on the right that appears to be 'Ceu' with a flourish above it.

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 seguito di intemperie stagionali e per altre cause non imputabili al datore di lavoro o al 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

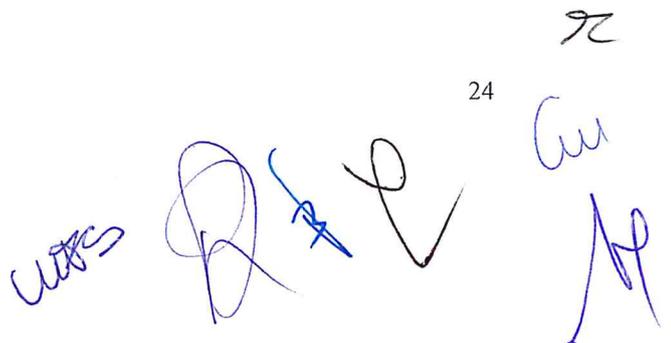
Le indennità di malattia e di infortunio a carico, rispettivamente, dell'INPS e dell'INAIL, vengono integrate dall'azienda in modo da corrispondere il 100% della retribuzione netta giornaliera.

Come previsto all'art. 22 lettera g, al lavoratore è riconosciuta una indennità giornaliera di 7,28 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.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a checkmark above it.

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)

Le parti concordano che, attraverso una specifica regolamentazione, oggetto di successivo accordo da realizzarsi entro il 31 luglio 2016, verranno definite le modalità di adesione e di attivazione delle prestazioni che saranno erogate da Sanifonds, garantendo la copertura del costo di 128 euro per tutti i lavoratori che, a partire dal 31 luglio 2016, abbiano avuto nell'anno civile un contratto della durata di almeno 3 mesi.

ART. 29

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. 30

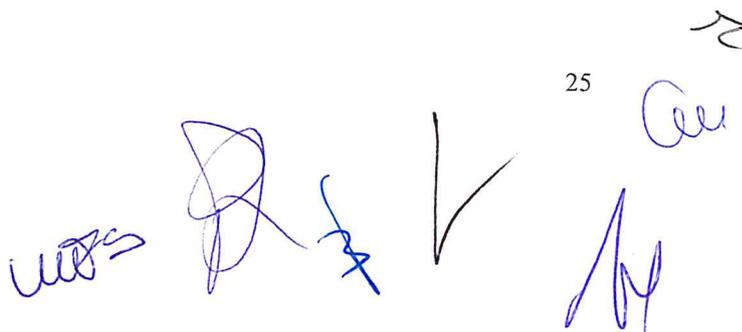
DECORRENZA E DURATA

La presente intesa decorre, salvo quanto previsto per specifici istituti, dal 1.7.2016 e scade il 30.6.2019. 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.

Le disposizioni contenute nel presente verbale d'accordo si applicano al personale in forza alla data di stipulazione dello stesso.

Clausola di salvaguardia

25

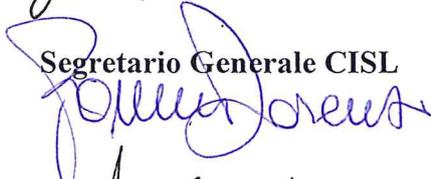


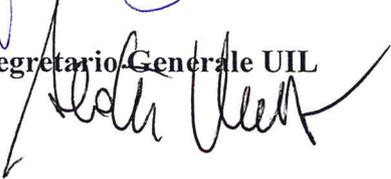
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M...'. In the center, there are two more signatures, one of which is a large, stylized 'R'. To the right, there is a signature that looks like 'M...' and another one that is a simple 'M'. Above the 'M...' signature on the right, there is a small handwritten mark that resembles a checkmark or a stylized '2'. The page number '25' is printed in the upper right area of this section.

Eventuali modifiche alla normativa che disciplina il regime di tassazione sul premio di risultato (Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze di data 25 marzo 2016, disciplinante le modalità attuative dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge n. 208/2015, legge di stabilità 2016), che dovessero incidere sulle retribuzioni nette percepite dai lavoratori, comporteranno una immediata ridefinizione della parte economica del presente contratto.

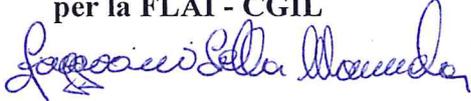
Letto, confermato e sottoscritto.


Segretario Generale CGIL

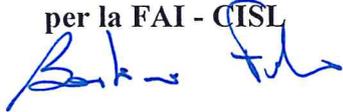

Segretario Generale CISL


Segretario Generale UIL

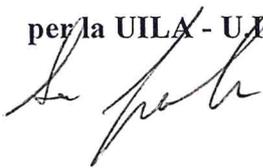
per la FLAI - CGIL



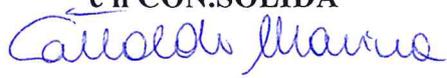
per la FAI - CISL



per la UILA - UIL



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

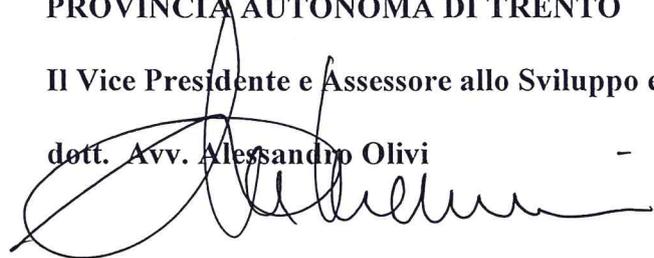


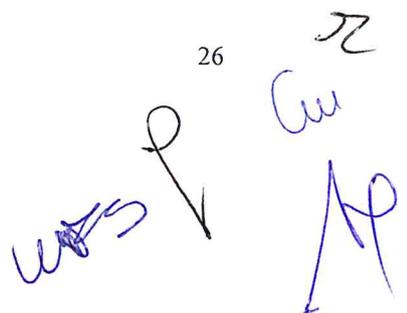
per presa d'atto

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Il Vice Presidente e Assessore allo Sviluppo economico e Lavoro

dott. Avv. Alessandro Olivi





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 rivoltogli 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.

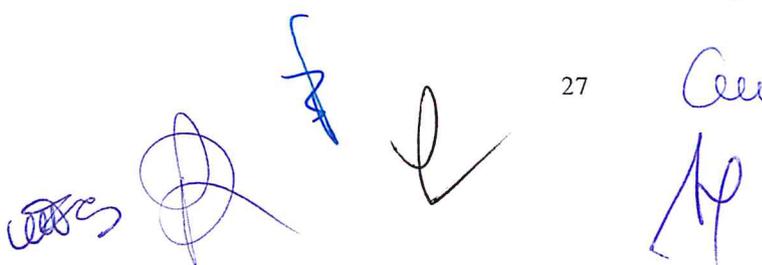
La Cooperativa potrà esigere la multa o la sospensione di cui alle lettere 3 e 4 dall'operaio che:

⇒

Ceu

AP

27



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.

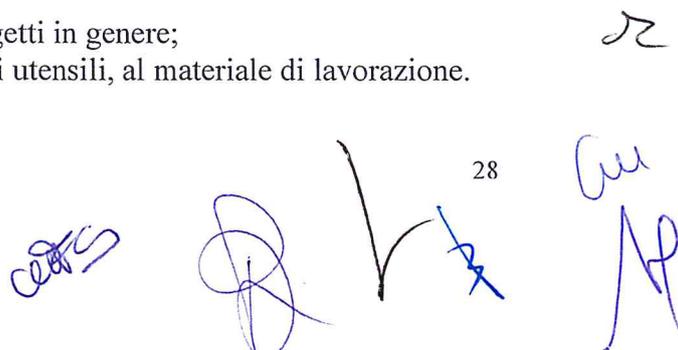
La multa sarà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in taluna delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

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.



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

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.

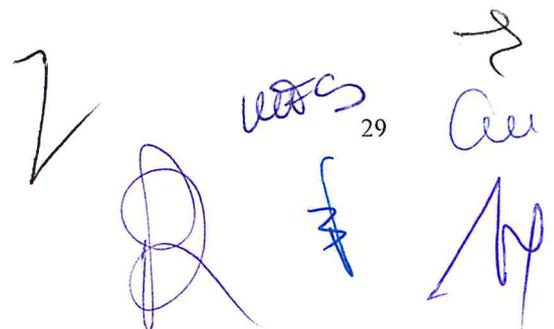
Analogamente si procede qualora il danno sia stato accertato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

2

29

29

29



**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.**

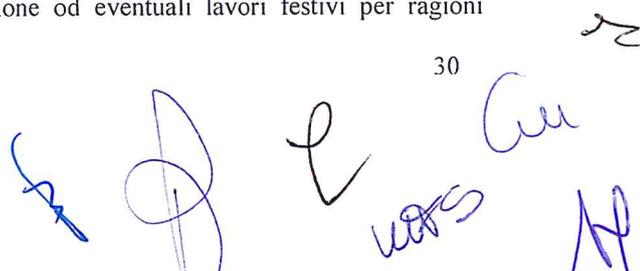
Le parti convengono su quanto segue:

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 prov. 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.

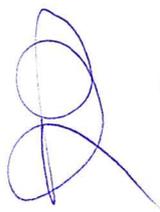
- 6) Ai lavoratori che abbiano presentato richiesta di mobilità sarà data risposta scritta entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.
- 7) Ai lavoratori interessati ad eventuali spostamenti sarà data comunicazione scritta almeno 30 giorni prima della nuova collocazione lavorativa, con possibilità, 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.

WAS
Z
P
31
Ceu
P

ALLEGATO C) PIOGGIA -METEO

notes
D
✓
32
Cu
A

ALLEGATO D) ALTRI ACCORDI VIGENTI E NON DEROGATI DAL PRESENTE
ACCORDO

33