

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

*PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI  
DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO  
ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI  
INSERIMENTO LAVORATIVO*

**TRIENNIO 2017/2019**

# Sommario

<b>TITOLO I – VALIDITA’ E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO .....</b>	<b>6</b>
Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE .....	6
Art. 2 – PERSONE SVANTAGGIATE.....	7
Art. 3 – RINVIO A NORMA DI LEGGE.....	8
Art. 4 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.....	9
Art. 5 – INSCINDIBILITÀ DELLE POSIZIONI CONTRATTUALI .....	9
Art. 6 – NORMATIVA CONTRATTUALE CONFEDERALE NAZIONALE E LEGISLATIVA.....	9
Art. 7 – DECORRENZA E DURATA.....	9
<b>Titolo II – RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>10</b>
Art. 8 – PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI.....	10
Art. 9 – DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI .....	10
Art. 10 – STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE.....	14
Art. 11 – NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI.....	18
Art. 12 – PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO.....	18
Art. 13 – PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA.....	18
Art. 14 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE ...	19
Art. 15 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP .....	19
Art. 16 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO AI SENSU DELLA LEGGE N. 266/91 .....	19
<b>Titolo III – DIRITTI SINDACALI .....</b>	<b>19</b>
Art. 17 – RAPPRESENTANZE SINDACALI.....	19
Art. 18 – PERMESSI PER CARICHE SINDACALI .....	20
Art. 19 – ASPETTATIVA E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE.....	20
Art. 20 – ASSEMBLEA.....	20
Art. 21 – AFFISSIONE.....	20
Art. 22 – CONTRIBUTI SINDACALI.....	20
<b>Titolo IV – TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>22</b>
Art. 23 – ASSUNZIONE .....	22
Art. 24 – DOCUMENTI DI LAVORO.....	22
Art. 25 – RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....	23

Art. 26 (nuovo) – PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITA’ .....	25
Art. 27 – LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	25
Art. 28 – APPRENDISTATO .....	28
Art. 29 – TELELAVORO .....	34
Art. 30 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO .....	37
Art. 31 - PERIODO DI PROVA.....	37
Art. 32 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI .....	38
Art. 33 – RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO .....	38
Art. 34 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	39
Art. 35 – MOBILITÀ E TRASFERIMENTI.....	39
Art. 36 – CAMBI DI GESTIONE.....	39
Art. 37 – CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE.....	40
Art. 38 – ARBITRATO.....	41
<b>Titolo V – COMPORAMENTI IN SERVIZIO.....</b>	<b>43</b>
Art. 39 – COMPORAMENTO IN SERVIZIO .....	43
Art. 40 – RITARDI E ASSENZE .....	43
Art. 41 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	43
Art. 42 – RESPONSABILITÀ CIVILE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA.....	46
Art. 43 – PATROCINIO LEGALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.....	46
Art. 44 – RITIRO DELLA PATENTE .....	46
Art. 45 – UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO.....	46
<b>Titolo VI – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>47</b>
Art. 46 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE .....	47
Art. 47 – MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE .....	51
Art. 48 – MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA.....	52
Art. 49 – TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE AL PASSAGGIO A POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE .....	52
<b>Titolo VII – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>53</b>
Art. 50 – ORARIO DI LAVORO.....	53
Art. 51 – FLESSIBILITÀ .....	53
Art. 52 – LAVORO STRAORDINARIO.....	54

Art. 53 – LAVORO NOTTURNO.....	54
Art. 54 – LAVORO FESTIVO E DOMENICALE .....	55
Art. 55 – INDENNITÀ DI TURNO .....	55
Art. 56 – SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA.....	55
Art. 57 – PRONTA DISPONIBILITÀ – REPERIBILITÀ.....	56
Art. 58 – FESTIVITÀ.....	56
Art. 59 – FERIE .....	57
Art. 60 – PERMESSI E RECUPERI.....	58
Art. 61 (nuovo) – CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.....	58
Art. 62 – CONGEDO MATRIMONIALE.....	58
Art. 63 – TUTELA DELLA MATERNITÀ.....	58
Art. 64 - SERVIZIO MILITARE, OBJEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE.....	58
Art. 65 – DONAZIONE SANGUE.....	59
Art. 66 – PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA.....	59
Art. 67 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA.....	59
Art. 68 – TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM.....	59
<b>Titolo X – DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE .....</b>	<b>60</b>
Art. 69 – DIRITTO ALLO STUDIO .....	60
Art. 70 – QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.....	60
Art. 71 – TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO.....	62
Art. 72 – INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI.....	62
Art. 73 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE .....	63
Art. 74 – TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO .....	63
Art. 75 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....	64
Art. 76 – MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI .....	64
Art. 77 – ACCORDI DI GRADUALITÀ.....	64
Art. 78 – INDENNITÀ PROFESSIONALI.....	66
Art. 79 – TREDICESIMA MENSILITÀ .....	67
Art. 80 – SCATTI DI ANZIANITÀ.....	67
Art. 81 – INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO .....	68

Art. 82 – RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE.....	68
Art. 83 – ATTIVITÀ DI SOGGIORNO .....	68
Art. 84 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE.....	68
Art. 85 – ABITI DA LAVORO .....	68
Art. 86 – FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE PREVIDENZA COOPERATIVA.....	68
Art. 87 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA .....	69
<b>Disposizione finale.....</b>	<b>71</b>
CONTRIBUTI DI SERVIZIO CONTRATTUALE .....	71
REGOLAMENTO PER LE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE.....	71
LINEE GUIDA.....	72
Per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell’Art 28 – Apprendistato, CCNL “Cooperative Sociali” 2010–2012.....	72
Per il premio di risultato .....	73
Per la banca delle ore .....	76
Per i piani sanitari .....	77

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER  
LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL  
SETTORE SOCIO–SANITARIO–ASSISTENZIALE–EDUCATIVO  
E DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

**TRIENNIO 2017 – 2019**

## **TITOLO I – VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

### ***Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE***

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali operanti nel settore socio–sanitario–assistenziale–educativo e di inserimento lavorativo, così come normate dalla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle imprese sociali che:

- a)** svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio–sanitario–assistenziale educativo ed attività connesse;
- b)** hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- c)** svolgono interventi, gestiscono servizi educativi per l'infanzia, nel rispetto dei contenuti della normativa vigente;
- d)** svolgono attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, e commerciale e di servizi, finalizzata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto a integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità educativa 0/6;
- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- servizi educativi e di integrazione scolastica;
- centri di accoglienza integrazione sociale;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per persone disabili;
- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive diverse, di cui alla precedente lettera d), finalizzate all'impiego di persone svantaggiate;

- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi – residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti.

Per le attività di cui al punto d) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b, art. 1, legge n. 381/91 le cooperative possono applicare i CCNL di riferimento del settore di attività svolta, previa verifica aziendale, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'art. 2 del presente CCNL.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia–lavoratrice e il socio–lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico e normativo complessivo delle socie–lavoratrici e dei soci–lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente CCNL quanto eventuali innovazioni normative o accordi interconfederali dovessero stabilire in materia di socia–lavoratrice e di socio–lavoratore.

## **Art. 2 – PERSONE SVANTAGGIATE**

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8.11.91 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".

Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.

I Comitati misti paritetici di cui all'art. 9, laddove costituiti, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutico–riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;
- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

Allo stesso modo, alla luce della legge di riforma del collocamento Obbligatorio (L.68/99), i Comitati misti paritetici in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro promuovono politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Relativamente alle persone svantaggiate di cui trattasi le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento:

- A.** Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.
- B.** I Comitati misti paritetici, in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego e i servizi dell'ASL, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dalla impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli EE. LL. sia a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:
  - 1)** convenzioni con enti locali, ASL ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di Formazione e Lavoro (CFL);
  - 2)** contratti a tempo determinato;
  - 3)** contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative), contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;
  - 4)** salari di 1° ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).
- C.** Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione. I progetti, di cui i Comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi, devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stage formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori ed istituzioni interessate.  
Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.
- D.** Laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai Comitati misti paritetici, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.
- E.** Le parti potranno richiedere ai Comitati misti paritetici la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti A) e B) in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psico-fisiche delle persone svantaggiate.
- F.** Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. provinciali di competenza.  
Le parti, in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo, convengono di effettuare un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

### **Art. 3 – RINVIO A NORMA DI LEGGE**

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

#### ***Art. 4 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE***

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine in sede di confronto aziendale di cui all'art. 9 del CCNL verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

#### ***Art. 5 – INSCINDIBILITÀ DELLE POSIZIONI CONTRATTUALI***

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Il presente costituisce quindi l'unico CCNL in vigore fra le parti contraenti.

#### ***Art. 6 – NORMATIVA CONTRATTUALE CONFEDERALE NAZIONALE E LEGISLATIVA***

Gli eventuali accordi interconfederali e le normative legislative nazionali che intervenissero nell'arco della vigenza contrattuale su materie definite e/o riguardanti il presente CCNL saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno prontamente definite tra le parti.

#### ***Art. 7 – DECORRENZA E DURATA***

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall'1.1.2010 e scade il 31.12. 2012. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 7 (sette) mesi prima della sua scadenza.

Per le procedure di rinnovo si fa riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto.

Ai fini del solo prossimo rinnovo, i termini di cui all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto decorrono da settembre 2012 (disdetta) e ottobre 2012 (invio piattaforma).

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data 16/12/2011, si è proceduto a dare copertura economica sulla base di parametri condivisi e parte normativa per il periodo 1° gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.

Le parti concordano che quanto di competenza economica per il prossimo rinnovo contrattuale relativamente al periodo 1° gennaio 2013 al 30 aprile 2013 è stato compiutamente assolto dal presente rinnovo contrattuale.

## **Titolo II – RELAZIONI SINDACALI**

### ***Art. 8 – PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI***

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali del 5.4.90 sottoscritto tra centrali cooperative e CGIL–CISL–UIL.

Pertanto, tale protocollo costituisce allegato al presente CCNL e ne è, quindi, parte integrante. Lo stesso protocollo costituisce parte operativa per quanto, dello stesso, non è previsto specificatamente dal presente CCNL.

Le parti assumono con il presente accordo i contenuti dell'intesa interconfederale del 28.7.15 e di quella del 12.12.2018 allegate al presente accordo.

### ***Art. 9 – DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI***

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

#### **1) INFORMAZIONE E CONFRONTO.**

Le sedi di informazione e confronto, anche utilizzando i dati forniti dagli osservatori, sono le seguenti:

##### **A. Livello Nazionale.**

Annualmente, di norma entro ottobre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- valutare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

##### **B) Livello Regionale e Provinciale.**

Annualmente di norma entro dicembre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare:

- a livello regionale per:
  - verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali ex Legge 381/91;
  - valutare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;
  - valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- a livello provinciale per:

- valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

### **C) Livello aziendale.**

- 1)** Almeno annualmente, su richiesta, verranno fornite alle RSU, alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Inoltre, in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle RSU, alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

- 2)** È demandata al confronto con le RSU, con le R.S.A. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

È altresì prevista per le stesse parti a livello aziendale il confronto sull'applicazione delle seguenti materie:

- ambiente;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione della giornata del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

Tale confronto avverrà almeno annualmente per quanto attiene le materie ad esso rinviate.

## **2) COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI.**

### **A. Comitato Misto Paritetico Nazionale**

- 1)** A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.
- 2)** Compiti principali di tale comitato sono:
  - I. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo.

- II. Incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione.
  - III. Promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal Dlgs n° 81 del 2008, e successive integrazioni e/o modificazioni, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi.
  - IV. Analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo.
  - V. Predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale.
  - VI. Promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati.
  - VII. Collaborare per l'applicazione settoriale del Dlgs n° 81 del 2008 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995.
  - VIII. Valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della cooperazione sociale.
    - IX. Promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione e aggiornamento dei promotori del Fondo pensione complementare Previdenza Cooperativa.
    - X. Estendere e rafforzare l'esistenza dei Comitati Misti Paritetici Regionali.
    - XI. Rafforzare e diffondere l'azione degli Osservatori (a cominciare da quelli esistenti, attraverso la definizione di obiettivi annuali e un minimo di risorse).
    - XII. Confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
  - XIII. Realizzare una informazione reciproca in materia di Politiche del lavoro e di riforma del sistema Socio– Sanitario–assistenziale–Educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
  - XIV. Sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione e sul dialogo sociale europeo, nonché individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze.
  - XV. Attivare iniziative e strumenti per favorire l'applicazione del CCNL anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori.
  - XVI. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente CCNL e trasmettere le valutazioni alle parti.
- 3) Il Comitato Misto Paritetico Nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali (CoopForm Nazionali o Regionali), sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.**

- 4) In caso di assenza o di inattività dei Comitati Misti Paritetici Regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato Misto Paritetico Nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.
- 5) Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo del Comitato Misto Paritetico Nazionale di cui al presente articolo.
- 6) Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/XVI) e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale il C.M.P.N. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle Associazioni Cooperative firmatarie del presente contratto.
- 7) Il C.M.P.N. si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'Osservatorio Nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni:  
le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione Socio-Sanitaria-Assistenziale-Educativa e di inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990.  
La sezione dell'Osservatorio è guidata dal comitato composto da sei (6) componenti effettivi e sei (6) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La Sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal comitato di cui sopra fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro della integrazione con l'Osservatorio Generale sulla Cooperazione secondo i piani di lavoro ai sensi del precedente punto 6.

Le problematiche che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:

- a) presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;
- b) stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;
- c) verifica dello stato di applicazione del CCNL e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;
- d) applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;
- e) situazione del mercato del lavoro del settore, con analisi della struttura del medesimo nonché di quella dell'occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento, della formazione professionale e degli andamenti occupazionali nonché il monitoraggio delle modalità applicative dell'art. 1 comma 3;
- f) andamento del lavoro di somministrazione e dei lavori atipici nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali.
- g) qualità ed efficienza dei servizi nell'ambito del settore;
- h) dinamiche contrattuali e del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale e rispetto alle stazioni appaltanti.

Tutte le deliberazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL per consentire le opportune valutazioni nonché il loro eventuale utilizzo.

## **B. Comitati Misti Paritetici Regionali.**

1. A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 3 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.
2. Compiti principali di tali comitati sono:
  - I. Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.
  - II. Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore.
  - III. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo Regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.
  - IV. Svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.
  - V. Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del CCNL; in attesa di specifica definizione e attivazione della sede (prov. o reg.) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 2 del CCNL 7/5/97.
  - VI. Monitorare lo stato di applicazione del CCNL, lo stato delle relazioni sindacali.
  - VII. Monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
  - VIII. Favorire e promuovere forme di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori.
    - IX. Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di Conciliazione e i Collegi Arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.
3. I Comitati Misti Paritetici Regionali coordineranno la propria attività con il Comitato Misto Paritetico Nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali Coopform, in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.
4. Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello Nazionale di cui al presente articolo. Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/VI) e per l'attività dell'Osservatorio Regionale il C.P.M.R. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle Associazioni Cooperative Regionali.
5. I C.M.P.R. si attiveranno per la costituzione presso gli stessi degli Osservatori Regionali aventi analoghe competenze con l'Osservatorio Nazionale.

## ***Art. 10 – STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE***

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: **nazionale e territoriale**.

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole definite dall'Accordo, si costituisce il Comitato Paritetico di cui all'articolo 9 con compiti di monitoraggio, analisi e raccordo ed al fine di diffondere linee di orientamento e best practices. Esso ha anche compito di monitoraggio della contrattazione di secondo livello. Il Comitato misto paritetico sarà costituito entro tre mesi dalla firma del presente accordo.

### **1. Il Contratto nazionale.**

### **a. Ruolo e riferimenti.**

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative, di determinazione delle procedure negoziali e di precisa definizione delle materie rinviate alla competenza del secondo livello di contrattazione.

Il CCNL ha durata triennale. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL fa riferimento a parametri condivisi.

### **b. Procedure di rinnovo**

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;
- invio piattaforma: almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;
- inizio trattativa: entro 1 mese dal ricevimento della piattaforma.

Nei cinque mesi antecedenti la scadenza delle CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 5 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica alla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

## **2. Il Contratto Territoriale**

### **a. Competenze e procedure**

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio sanitario assistenziale e educativo e di inserimento lavorativo.

Si conferma quindi la necessità di individuare, incrementare, rendere accessibili, tutte le misure volte ad incentivare, anche attraverso la riduzione degli oneri a carico della cooperativa e cogliendo le occasioni di incentivazione fiscale e contributiva vigenti, la contrattazione di secondo livello collegando incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività, redditività, ai fini del miglioramento della competitività dell'impresa.

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Il contratto territoriale è di norma regionale. Tra le parti interessate potranno essere concordate articolazioni contrattuali provinciali o sub regionali in alternativa al livello

regionale. Tali livelli sono tra loro alternativi. Il mantenimento degli attuali livelli di contrattazione, diversi da quello regionale, dovrà essere preventivamente comunicato alle strutture regionali di riferimento.

Il Contratto territoriale si applica, salvo quanto previsto dall'art. 77, in maniera vincolante alle cooperative operanti nel territorio di competenza del medesimo contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

Il contratto territoriale riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. Tale contrattazione, pertanto, verrà svolta nel rispetto delle specifiche clausole di rinvio previste dal presente contratto ed ha competenza nel definire il Premio Territoriale di Risultato.

In conseguenza di ciò le materie di competenza del Contratto Territoriale sono esclusivamente le seguenti:

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alle attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
3. attività di soggiorno (art. 83);
4. inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'articolo 47, garantendo la coerenza con lo stesso;
5. Premio Territoriale di Risultato, definendone anche le modalità di eventuale traduzione in forme di welfare aziendale.
6. Definizione e declinazione di strumenti di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e personale, in coerenza con i principi indicati nelle Linee Guida presenti in allegato al presente CCNL;
7. Identificazione di ulteriori attività in relazione a quanto indicato dall'art. 25 in materia di Lavoro stagionale;
8. Quelle esplicitamente rinviate alla contrattazione territoriale del presente CCNL.

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato almeno due mesi prima della scadenza. In ogni caso il Contratto territoriale non potrà comunque essere disdettato entro i 5 mesi prima della scadenza del Contratto nazionale, allo scopo di evitare sovrapposizione di trattative a livello nazionale e territoriale.

In fase di prima applicazione non potranno essere presentate piattaforme prima di 5 mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo del CCNL

La titolarità del contratto territoriale è delle rispettive rappresentanze territoriali delle parti firmatarie del presente contratto.

L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo, per i due mesi successivi alla presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per 3 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte della struttura nazionale.

Il Contratto di secondo livello potrà prevedere procedure di monitoraggio di alcuni istituti e degli effetti dell'accordo stesso, da affidare agli Osservatori competenti.

#### **b. Premio Territoriale di Risultato**

Il Premio Territoriale di Risultato, come disciplinato dalle Linee Guida allegate, è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Pertanto, al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni degli indicatori evidenziati, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Alla luce dei principi di cui al primo comma della presente lettera, il Premio Territoriale di Risultato sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore, in proporzione alle ore lavorate incrementate dalle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

Il Premio Territoriale di Risultato avrà, quindi, le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

Lo stesso Premio Territoriale di Risultato sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

#### **c. Imprese In Difficoltà o con risultato di esercizio negativo**

Con riferimento al pagamento del PTR, le parti concordano che in presenza di un risultato di esercizio negativo, detto pagamento non è dovuto.

Le imprese cooperative che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle parti firmatarie un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento del PTR.

Nell'ambito del confronto di cui al comma precedente o a fronte di situazioni di:

1. Sofferenza Economica da valutarsi con riferimento all'andamento del M.O.L./fatturato come definito alla lettera c) 1 punto 3;
2. Sofferenza Finanziaria;
3. Situazione di crisi in presenza di delibera ex L.142/01;

le parti definiranno, nell'ambito del contratto territoriale stesso, le modalità e i criteri per l'applicazione delle casistiche di cui al primo comma.

## **Art. 11 – NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI**

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12.6.90 n. 146 così come modificata dalla legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:
  - persone non autosufficienti;
  - minori;
  - soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

A livello aziendale potranno essere declinate altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

### **Nota a verbale:**

*Le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della L.146/90 e successive modificazioni.*

## **Art. 12 – PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO**

Le parti sottolineano l'importanza di una coerente applicazione delle procedure previste dal titolo 8 del protocollo 5.4.90 tra le centrali cooperative e le OO.SS. Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno una delle stesse, si riuniranno entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme definite dal presente CCNL.

## **Art. 13 – PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del Dlgs 198/2006 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle centrali cooperative, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le associazioni cooperative assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le pari opportunità.

Le finalità dei Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento. I Comitati costituiti al livello territoriale opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro 6 mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

### ***Art. 14 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE***

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

### ***Art. 15 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP***

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5.2.92 n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate". La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

### ***Art. 16 – TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO AI SENSI DELLA LEGGE N. 266/91***

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/91, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

## **Titolo III – DIRITTI SINDACALI**

### ***Art. 17 – RAPPRESENTANZE SINDACALI***

Le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le RSU (RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE) costituite ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13.9.94 che costituisce parte integrante del presente CCNL. Ad integrazione dell'art. 3 di detto protocollo le parti, relativamente al numero dei componenti le RSU, convengono quanto segue:

- a) 3 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 addette/i;
- b) 4 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 76 a 150 addette/i;
- c) 5 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 151 a 200 addette/i.

Sino alla costituzione delle sopraindicate RSU le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

Le RSU o in loro assenza le RSA hanno competenze per quanto previsto dall'art. 9.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze sindacali sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 23 della legge n. 300/70 e permessi non retribuiti per le finalità e secondo i criteri di cui all'art. 24 della legge medesima.

A livello aziendale potrà essere concordato tra le parti, ove se ne ravvisi l'esigenza oggettiva riconosciuta, il superamento delle quantità dei permessi orari retribuiti di cui al comma precedente.

### ***Art. 18 – PERMESSI PER CARICHE SINDACALI***

Le lavoratrici e i lavoratori componenti i Comitati direttivi delle OO.SS. nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/70 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicati per iscritto dalle organizzazioni predette all'azienda da cui la lavoratrice o il lavoratore dipende.

### ***Art. 19 – ASPETTATIVA E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE***

Per il collocamento in aspettativa di lavoratrici e di lavoratori chiamate/i a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali e per la concessione di permessi alle lavoratrici e ai lavoratori chiamate/i a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/70.

### ***Art. 20 – ASSEMBLEA***

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'azienda cooperativa dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle RSU di cui all'art. 17 del presente CCNL e nella misura massima di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

In assenza delle RSU le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle RSA unitamente alle OO.SS. firmatarie del contratto.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti donne e uomini esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

### ***Art. 21 – AFFISSIONE***

È consentito ai Sindacati territoriali aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma delle responsabili o dei responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione aziendale.

### ***Art. 22 – CONTRIBUTI SINDACALI***

Le addette e gli addetti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria O.S., per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutarî.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata, anche nei casi di cambi gestione nel rispetto della normativa vigente, qualora la stessa non venga formalmente revocata dall'interessata o dall'interessato.

Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate, in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza e alla OO.SS. interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il 10° giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle OO.SS. con accompagnamento di distinta nominativa.

La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

# **Titolo IV – TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

## ***Art. 23 – ASSUNZIONE***

Con l'obiettivo della valorizzazione degli eventuali titoli disciplinanti le professioni del personale che appartiene ai settori di intervento, l'assunzione al lavoro deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.

All'atto dell'assunzione sarà comunicato alla lavoratrice e al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la categoria e posizione economica cui viene assegnata o assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione in servizio, la cooperativa potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, o convenzionate, delle lavoratrici e dei lavoratori aventi rapporto diretto con l'utenza.

L'assunzione delle persone svantaggiate avverrà con chiamata nominativa compatibilmente con quanto previsto dalle leggi vigenti e sulla base di quanto stabilito fra le parti.

L'inserimento lavorativo delle persone di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 avverrà secondo le norme di legge vigenti ed in particolare, con riferimento all'art. 3, comma 3 della legge n. 68/1999 ed in particolare dell'art. 2, comma 5°, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, per personale tecnico-esecutivo e amministrativo si intende il personale svolgente le seguenti mansioni:

- personale con funzioni e computi di tipo amministrativo non dirigente: impiegati amministrativi, addetti di segreteria ed affini;
- personale tecnico-esecutivo: centralinisti, commessi, uscere ed affini.

## ***Art. 24 – DOCUMENTI DI LAVORO***

Nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs n.196 del 2003 e dal DPR n. 445 del 2000 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- fotocopia di codice fiscale;
- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- eventuale libretto di pensione;
- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica.

È ammessa l'autocertificazione per i documenti ove previsto da norme di legge.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

## ***Art. 25 – RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO***

In relazione con quanto previsto dall'art. 1 del d.lgs. 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., nel rispetto delle successive norme contrattuali, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal testo di legge.

### **1) Apposizione del termine e durata massima**

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19 comma 2 del d.lgs. 81/2015.

In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991 n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'art. 2 del presente CCNL, preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'art. 19 comma 2 del d.lgs. 81/2015 è elevato a 40 mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

### **2) Clausola di stabilizzazione**

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1) primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20 per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21 comma 1 del d.lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'impresa cooperativa fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS., congiuntamente alle RSU, o in mancanza alle RSA o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

### **3) Numero massimo di lavoratori a tempo determinato**

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Sarà comunque attivabile un numero di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa.

Sono esenti da limitazione quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/1991 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, di cui all'art. 2 del presente CCNL.

#### **4) Apposizione del termine per ragioni sostitutive**

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti, a titolo esemplificativo, per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

#### **5) Apposizione del termine per ragioni sostitutive**

Il d.lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

Si intendono stagionali, oltre a quelle definite nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli articoli 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del d.lgs. 81/2015.

Si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;

- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, come indicato al punto 3), non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 – 21, comma 2 – 23, comma 2) lett. c) del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

Per le imprese inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura e per i lavoratori considerati agricoli dalla vigente legislazione rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

### **1) Successione dei contratti**

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.  
L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

### ***Art. 26 (nuovo) – PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITA'***

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dall'art. 25 e dalle disposizioni di legge, in ogni impresa che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili ex art. 25 e in somministrazione ex art. 31 del presente CCNL, non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

### ***Art. 27 – LAVORO A TEMPO PARZIALE***

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli articoli da 4 a 11 del d.lgs. n.°81/2015 ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

È consentito al lavoratore e alla lavoratrice con contratto di lavoro a tempo parziale l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro.

Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della richiesta di trasformazione saranno definite a livello aziendale, nell'ambito delle attività di cui all'art. 9 lettera C punto 2. I tempi di informazione e di esercizio del diritto di precedenza potranno essere oggetto di verifiche e modifiche garantendo la necessaria tempestività. In assenza della definizione delle procedure di cui al comma precedente l'espletamento complessivo delle procedure e della loro definizione dovrà essere concluso entro dieci giorni.

Le imprese, altresì, procederanno semestralmente a fornire informazioni sulle opportunità di assunzione a tempo pieno.

Inoltre, il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

- A) Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:
  - l'eventuale periodo di prova;
  - ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n° 81/2015, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- B) La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:
  - 1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

I contratti già stipulati con la precedente normativa di legge o disposizione contrattuale sono comunque da ritenersi validi.

È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 L. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste paritetici, laddove costituite.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in una unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della lavoratrice o del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva od organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai chilometri 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nell'ambito del confronto con le RSA/RSU, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. In tale ambito di confronto aziendale sarà valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media) e possano essere ricondotte alla previsione dell'art. 5 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015.

Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

- C) Ai sensi dell'art.6 comma 1 del d.lgs. 81/2015 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del d.lgs. 81/2015, l'eventuale rifiuto, motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale per il part-time, nel rispetto dei limiti stabiliti dal d.lgs. 66/2003. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in materia di banca ore. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai dell'art.6 comma 2, 3° periodo del d.lgs. 81/2015, e quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 75.

Il limite massimo di ore recuperabili non opera per i lavoratori e le lavoratrici che hanno manifestato l'interesse a svolgere prestazioni lavorative ulteriori rispetto a quelle prevista dal contratto di lavoro individuale.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale prevista per tale istituto.

- D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 6 comma 4 (clausole flessibili) del Dlgs n.° 81/2015, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. In tale patto le parti possono stabilire, un arco temporale nella giornata nella settimana, nel mese, nell'anno all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

- E) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale che non prevedono una prestazione durante l'intero anno, possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lettera D, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quali non era prevista).

Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà

ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili di cui alla lettera D).

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà recedere dal patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando al recesso l'indicazione di una delle fattispecie indicate all'art. 8 commi 3, 4 e 5 del d.lgs. n. 81/2015, nonché in caso di una delle seguenti documentate ragioni:

1. gravi esigenze di carattere familiare;
2. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
3. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
4. attività di studio e formazione di cui all'art. 69 e art. 70 del presente CCNL.

Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. Inoltre, alla lavoratrice e al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad 1 anno è concessa la facoltà di chiedere il recesso di cui sopra per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio.

È data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere al recesso delle clausole flessibili o elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate nella prima parte.

F) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 75.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

#### *Impegno tra le parti*

*Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il d.lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.*

## **Art. 28 – APPRENDISTATO**

### **A) Finalità dell'Istituto**

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal Dlgs n.167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi di informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.
3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire, per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, Dlgs 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

## **B) Ammissibilità.**

1. 1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:
  - contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - contratto di **apprendistato professionalizzante** o contratto di mestiere;
  - contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.
3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale, di cui all'art. 47 del CCNL (Inquadramento del personale). È invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.
4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti *a livello nazionale* si riuniranno entro giorni *60* per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

## **C) Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.**

### **1. Requisiti del contratto**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

## **2. Proporzione numerica**

In virtù dell'articolo 2 comma 3 del Dlgs n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

## **3. Limiti di età**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del Dlgs N. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

## **D) Percentuale di conferma.**

1. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

## **E) Periodo di prova.**

Può essere convenuto *tra le parti* un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

## **F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.**

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.  
Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.
3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

## **G) Obblighi del datore di lavoro.**

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
  - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - c. di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
  - d. di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
  - e. di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

#### **H) Doveri dell'apprendista.**

1. L'apprendista deve:
  - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
  - d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **I) Trattamento normativo.**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.
3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al Dlgs 151/2001.
5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.
6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal Dlgs n.66/03; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

#### **L) Trattamento economico.**

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'articolo 76 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

##### **1. Per contratti di durata fino a 18 mesi:**

1. dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
2. dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

## **2. Per contratti di durata fino a 24 mesi:**

1. dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
2. dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

## **3. Per contratti di durata fino a 36 mesi:**

1. dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
  2. dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

## **M) Malattia.**

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

## **N) Durata dell'apprendistato.**

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie

A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

2. La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:
  3. dal 1° al 12° mese: 85%
  4. dal 13° al 24° mese: 90%
3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture sociosanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:
  5. dal 1° al 9° mese: 85%
  6. dal 10° al 18° mese: 90%

## **O) Estinzione del rapporto di apprendistato.**

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:
  - al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
  - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

## **P) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.**

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in

stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

**Q) La "formazione interna".**

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 Dlgs167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

**R) Tutor aziendale.**

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 lett. d) del Dlgs n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

**S) Durata della formazione.**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

**T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.**

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:
  - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
  - competenze relazionali
  - organizzazione ed economia
  - disciplina del rapporto di lavoro
  - sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
  - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
  - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
  - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
  - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
  - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
  - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.
5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

#### **U) Rinvio alla legge.**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

### **Art. 29 – TELELAVORO**

#### **1. Definizione.**

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

#### **2. Prestazione lavorativa.**

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- applicazione del presente CCNL.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

### **3. Postazione di lavoro.**

Il datore di lavoro provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

### **4. Collegamenti telefonici.**

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definite in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

### **5. Arredi.**

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

### **6. Orario.**

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti

di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

### **7. Comunicazione, informazione.**

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

### **8. Riunioni e convocazioni aziendali.**

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

### **9. Diritti sindacali.**

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

### **10. Controlli a distanza.**

IL datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

### **11. Sicurezza.**

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazioni di lavoro.

Secondo la normativa vigente (Dlgs 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile

alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del Dlgs 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

## **12. Riservatezza.**

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

## **Art. 30 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è disciplinata dalle disposizioni di cui al Dlgs n. 276 del 2003 e successive modificazioni e/o integrazioni.

## **Art. 31 - PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>	<b>Giornate di effettiva prestazione</b>
A	A1	30
	A2	30
B	B1	30
C	C1	30
	C2	45
	C3	60
D	D1	60
	D2	60
	D3	60
E	E1	60
	E2	180
F	F1	180
	F2	180

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione

relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13esima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

### **Art. 32 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 42, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>	<b>Giorni di calendario Per anzianità di servizio fino a 3 anni</b>	<b>Giorni di calendario Per anzianità di servizio oltre i tre anni</b>
A	A1	15	30
	A2	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

### **Art. 33 – RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa riconsegnerà alla lavoratrice e al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice e il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

### **Art. 34 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge n. 297/82.

### **Art. 35 – MOBILITÀ E TRASFERIMENTI**

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 10, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300.

### **Art. 36 – CAMBI DI GESTIONE**

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

**A)** L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA.

L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e in tempo utile) darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.

**B)** L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

**C)** Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto dal punto b), del presente articolo, non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.

**D)** In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

### **Art. 37 – CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.
2. La Commissione di cui al punto 1) è composta:
  - a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
  - b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
3. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.
5. L'Associazione delle Cooperative ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
6. Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c.
7. Il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle Cooperative o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.
9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:
  - il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;

- le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
- nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art. 2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.
11. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.
12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
13. Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addetta/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.
14. Per territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

### **Art. 38 – ARBITRATO**

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 38 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.
2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.
3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a. l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
  - b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
  - c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.
5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
  6. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
  7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
  8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.

# **Titolo V – COMPORTAMENTI IN SERVIZIO**

## ***Art. 39 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO***

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

## ***Art. 40 – RITARDI E ASSENZE***

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

## ***Art. 41 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI***

### **Indicazione dei provvedimenti disciplinari.**

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### **Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.**

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del

Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

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

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

### **Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.**

#### **A) Rimprovero verbale.**

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

#### **B) Rimprovero scritto.**

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanza di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

#### **C) Multa.**

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

#### **D) Sospensione.**

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

### **E) Licenziamento.**

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

#### ***Art. 42 – RESPONSABILITÀ CIVILE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA***

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5, legge 13.5.85 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

#### ***Art. 43 – PATROCINIO LEGALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI***

L'impresa, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici e ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

#### ***Art. 44 – RITIRO DELLA PATENTE***

Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altre indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio.

#### ***Art. 45 – UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO***

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà materia del contratto territoriale di cui all'art. 10 punto 2. Vengono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'art. 10 comma 3 del CCNL 7/5/97 al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

# **Titolo VI – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

## ***Art. 46 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE***

Il nuovo sistema di classificazione, decorrente dal 01/01/2009, è articolato in **sei aree/categorie**, denominate rispettivamente **A, B, C, D, E, F**.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Le categorie e i profili individuati nel presente CCNL sono in coerenza con i contenuti previsti dall'art. 1. I profili sono individuati a titolo esemplificativo. Pertanto, è fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello, così come previsto dall'articolo 10 del presente CCNL, di individuare, in via sperimentale e previa comunicazione al CMP nazionale, ulteriori profili necessari alle esigenze delle attività svolte.

Con le stesse modalità la contrattazione di secondo livello potrà trovare soluzioni che rispondano alle molteplici attività svolte dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo di cui all'art. 1 comma 1, lettera B della legge 8 novembre 1991, n. 381.

### **Area/categoria A – Lavoro generico di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari.**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite per l'esecuzione di servizi o attività produttive anche utilizzando attrezzature o procedure semplici. Appartengono altresì a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con carattere di temporaneità, e che operano nell'ambito di specifiche istruzioni fornite.

### **Area/categoria B – Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socioassistenziale.**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

### **Area/categoria C – Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario.**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli

professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

#### **Area/categoria D – Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio– educativi.**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Concorrono alla definizione delle mansioni loro affidate ed alla organizzazione del lavoro proprio e dell'eventuale altro personale coordinato e controllato. Predispongono i materiali necessari all'espletamento della loro mansione. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari nonché la gestione di beni e materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

#### **Area/categoria E– prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

#### **Area/categoria F– Attività di direzione.**

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

**Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.**

#### **Area/categoria A**

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- **A1) (ex 1° livello)** Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi generici di aiuto domiciliare, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.
- **A2) (ex 2° livello)** Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, addetta/o alle pulizie con utilizzo di strumenti e attrezzature semplici negli ambiti operativi del settore.

#### **Area/categoria B**

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

- **B1) (ex 3° livello)** Operaia/o qualificata/o anche all'utilizzo di strumentazione e macchinari, manutentore, autista conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio–assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o dell'accoglienza non formata/o, facilitatore linguistico altrimenti definita/o non formata/o.

### Area/categoria C

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- **C1) (ex 4° livello)** Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, conducente con patente D/K di mezzi ed automezzi, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatore sociale dell'accoglienza, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.
- **C2) (nuovo)** Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.
- **C3) (ex 5° livello)** Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

### Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili

- **D1) (ex 5° livello)** Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, mediatrice/ore culturale.
- **D2) (ex 6° Livello)** Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore con titolo, operatrice/ore dei servizi di istruzione/formazione e della continuità educativa 3/6, assistente sociale, assistente alla comunicazione con titolo specifico (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: tiflogogo, L.I.S), infermiere, capo cuoca/o o dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.
- **D3) (ex 7° Livello)** Educatrice/ore coordinatrice/ore.

### Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- **E1) (ex 7° livello)** Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi semplici.
- **E2) (ex 8° livello)** Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico, coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operative e/o servizi complessi.

### Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- **F1) (ex 9° livello)** Responsabile d'area aziendale; psicologa/o – sociologa/o – pedagogista medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.
- **F2) (ex 10° livello)** Responsabile d'area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Area/categorie Posizioni economiche

Area/ Categorie	Posizione economiche
A	A1 – A2
B	B1
C	C1 – C2 – C3

D	D1 – D2 – D3
E	E1 – E2
F	F1 – F2

### **Nota esplicativa**

*Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1.*

### **Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo**

L'indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo potrà essere riconosciuta al lavoratore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di affiancamento rispetto ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/1991.

Lo svolgimento di tale funzione è strettamente collegato ai progetti di inserimento lavorativo o parte di essi specifici dei lavoratori svantaggiati.

La cooperativa riconoscerà al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati, una indennità mensile pari a 50,00 €.

### **Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa**

Agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per:

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;
- la predisposizione delle attività;
- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

La definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio, anche in relazione alle previsioni normative, avviene all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art. 10 del CCNL. Sono fatti salvi gli accordi già in essere.

## **QUADRI**

### **A) Definizione.**

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13.5.85 n. 190.

### **B) Procedure per l'individuazione.**

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri. L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

### **C) Assegnazione non definitiva di mansioni.**

In attuazione degli artt. n. 5 della legge n. 190/85 e n. 1 della legge n. 106/86 l'assegnazione temporanea a un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

### **D) Formazione professionale.**

Le parti riconoscono decisivo l'apporto delle donne e uomini quadri all'adeguamento delle aziende alle trasformazioni che stanno intervenendo nel settore. Le aziende si impegnano, pertanto, a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare la loro capacità professionale nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e di sviluppo.

### **E) Retribuzione.**

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categoria e posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.

L'indennità sarà mensile minima e articolata nelle seguenti fasce:

- posizione E2 – €. 77,47;
- posizione F1 – €. 154,94;
- posizione F2 – €. 232,41.

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del TFR.

Alla lavoratrice e al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice e il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

## ***Art. 47 – MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE***

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 13, legge n. 300 del 20.5.70.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e posizione economica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore e quella di inquadramento.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di 3 mesi.

#### ***Art. 48 – MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA***

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente allo espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento la lavoratrice e il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

#### ***Art. 49 – TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE AL PASSAGGIO A POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE***

Nel caso di passaggio ad una posizione economica superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova posizione economica di inquadramento e il valore iniziale della posizione economica di provenienza.

## **Titolo VII – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### ***Art. 50 – ORARIO DI LAVORO***

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del Dlgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

Ai sensi dell'art. 17, del Dlgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione, per:

- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;
- chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 58 del presente CCNL;
- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- grandi eventi non programmabili.

Tali esigenze costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL.

Dalla data dell'1.1.1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data dell'1.1.92 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

### ***Art. 51 – FLESSIBILITÀ***

È consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale

di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

### **Art. 52 – LAVORO STRAORDINARIO**

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 51.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a. lavoro diurno straordinario 15%;
- b. lavoro notturno straordinario 30%;
- c. lavoro festivo diurno straordinario 30%;
- d. lavoro festivo notturno straordinario 50%.

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 59 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

### **Art. 53 – LAVORO NOTTURNO**

#### **1. Lavoro notturno ordinario.**

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00. Per tale lavoro è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 56.

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

#### **2. Applicazione del decreto legislativo 66/03.**

È considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del Dlgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

#### ***Art. 54 – LAVORO FESTIVO E DOMENICALE***

A decorrere dal 01/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 59 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

#### ***Art. 55 – INDENNITÀ DI TURNO***

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

#### ***Art. 56 – SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA***

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16, corrisposta oltre alla normale retribuzione.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 57.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 53.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura, nonché il numero dei servizi di cui al comma 2, vengono definiti nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

### ***Art. 57 – PRONTA DISPONIBILITÀ – REPERIBILITÀ***

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di € 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 48.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## **Titolo VIII – FESTIVITÀ E FERIE**

### ***Art. 58 – FESTIVITÀ***

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di 1 giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno;
- 2) Epifania;
- 3) anniversario della Liberazione;
- 4) lunedì di Pasqua;
- 5) festa del Lavoro;
- 6) 2 giugno (festa della repubblica)
- 7) Assunzione della Madonna;
- 8) Ognissanti;
- 9) Immacolata Concezione;
- 10) S. Natale;
- 11) S. Stefano;
- 12) S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

### **Art. 59 – FERIE**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

Tali giorni potranno essere rapportati ad ore in relazione all'orario di lavoro in azienda.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1° domenica del mese, si provvederà a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma il corrispondente permesso retribuito.

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato a 1/12 dei giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

## Titolo IX – PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

### **Art. 60 – PERMESSI E RECUPERI**

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni di cui all'art. 60 del presente contratto.

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'impresa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### **Art. 61 (nuovo) – CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del d.lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

### **Art. 62 – CONGEDO MATRIMONIALE**

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

### **Art. 63 – TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

L'impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

#### **Dichiarazione congiunta:**

*le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della legge 53/00 sui congedi parentali e L.151/01 testo unico dalle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità.*

### **Art. 64 - SERVIZIO MILITARE, OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE**

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del TFR e degli scatti d'anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del DLCPS 13.9.46 n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato DLCPS n. 303/46.

#### ***Art. 65 – DONAZIONE SANGUE***

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

#### ***Art. 66 – PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA***

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

#### ***Art. 67 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA***

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

#### ***Art. 68 – TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM***

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice e scrutatore, segretaria e segretario di seggio, rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrici ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

# **Titolo X – DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

## ***Art. 69 – DIRITTO ALLO STUDIO***

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

2. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno un'unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

## ***Art. 70 – QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE***

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale –educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente CCNL potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 69.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

## **Titolo XI – TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVIDI SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO**

### ***Art. 71 – TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO***

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

### ***Art. 72 – INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI***

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

### ***Art. 73 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE***

In attuazione dell'art. 24 della legge n. 104/92 le singole aziende cooperative valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

### ***Art. 74 – TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO***

In materia di sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL – CISL – UIL e le centrali cooperative LEGACOOP, Confcooperative, AGCI in data 5.10.95, allegato al presente CCNL, si fa riferimento al D. lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e al decreto del Ministero del Lavoro del 13 aprile 2011 attuativo dell'art. 3, comma 3bis, del Dlgs n. 81/2008.

## **Titolo XII – RETRIBUZIONE**

### **Art. 75 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;
- scatti d'anzianità;
- il Premio Territoriale di Risultato (PTR) di cui all'art. 10 punto 2;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

### **Art. 76 – MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI**

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascuna categoria e posizione economica, verrà incrementato ai seguenti valori:

Categoria	Posizione Economica	Minimo contrattuale conglobato dal <b>01/11/2019</b>	Minimo contrattuale conglobato dal <b>01/04/2020</b>	Minimo contrattuale conglobato dal <b>01/09/2020</b>
A	A1	€ 1.215,00		
	A2	€ 1.226,23		
B	B1	€ 1.283,35		
C	C1	€ 1.380,21	€ 1.405,21	€ 1.425,21
	C2	€ 1.421,55		
	C3	€ 1.463,52		
D	D1	€ 1.463,52		
	D2	€ 1.543,82		
	D3	€ 1.643,48		
E	E1	€ 1.643,48		
	E2	€ 1.733,88		
F	F1	€ 1.959,19		
	F2	€ 2.237,47		

*Nota a Verbale.*

*I valori dei minimi contrattuali conglobati mensili relativi alla vigenza contrattuale 01/01/2006 – 31/12/2009 sono riportati in allegato al presente CCNL.*

### **Art. 77 – ACCORDI DI GRADUALITÀ**

1. Al fine di estendere il livello di applicazione del presente contratto, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti regionali o, su loro delega, le parti provinciali possono definire programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal presente CCNL.

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori sub regionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL.

Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.

I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/2006.

Eventuali accordi che interessino il 2006 non vanno intesi come implicito ed automatico slittamento degli effetti economici dei successivi rinnovi contrattuali.

Le parti firmatarie del presente CCNL a livello regionale in appositi incontri verificano e certificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ad uno dei seguenti requisiti:

- Applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal CCNL 08 giugno 2000;
- Carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal CCNL 08 giugno 2000 alla data della succitata verificata tra le parti.

Entro tre mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità saranno definiti tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti.

Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati.

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza.

In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

Con periodicità semestrale e con l'assistenza della specifica sezione settoriale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 9 le parti nazionali procederanno a un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi.

2. Nella consapevolezza che l'attuale fase di crisi del Paese e l'impatto che essa produce, in modo diversificato, sulla tenuta della spesa dei servizi e sui bilanci degli Enti Locali, potrebbe determinare, nella fase applicativa del nuovo CCNL, situazioni di evidenti difficoltà di tenuta economico finanziaria per alcune Cooperative e/o territori, le parti sottoscrittrici il "CCNL Cooperative Sociali 2010-2012" ritengono utile prevedere la possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità concordata dalle parti.

Al fine di garantire l'applicazione del CCNL le parti stipulanti individuano anche una gradualità mirata per quei territori ove sopravvenuta difficoltà renda complessa l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi).

La gradualità sarà esercitata attraverso accordi in sede territoriale di slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi con esclusione di quello decorrente dal 1° gennaio 2012 (prima tranche).

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

Qualora una o più cooperative operanti in un territorio segnalino le difficoltà ed esprimano l'esigenza, su richiesta delle associazioni di rappresentanza, si procederà ad un esame congiunto tra le parti, che dovrà avere inizio almeno 1 mese prima della decorrenza degli incrementi retributivi.

Gli elementi sottoposti all'esame congiunto finalizzato alla definizione degli accordi di cui sopra, sono quelli riconducibili ad uno stato di particolari difficoltà generalizzate di carattere economico/finanziario.

In caso di mancata intesa è facoltà delle parti territoriali, anche singolarmente, di chiedere l'attivazione di un intervento delle parti stipulanti il presente CCNL che deve realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta.

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

- a. Verificano e certificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
- b. Concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;
- c. Definiscono i criteri e le modalità attraverso cui garantire sia l'efficacia dell'accordo di gradualità, sia il contrasto a qualunque concorrenza al ribasso a livello territoriale;
- d. Concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive territoriali più favorevoli e compatibili con la piena esigibilità del contratto.

L'accordo di gradualità verrà consegnato agli Uffici territoriali già indicati al punto 1 del presente articolo del CCNL e tassativamente inviato entro e non oltre 10 giorni dalla firma alle parti stipulanti il presente contratto.

Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

3. Le parti sottoscrittrici il CCNL cooperative sociali 2017-2019 confermano la validità dei percorsi individuati al punto 2) e convengono che la prima tranche del rinnovo contrattuale 28 marzo 2019 (novembre 2019) sia esclusa dalle ipotesi di slittamento.

### ***Art. 78 – INDENNITÀ PROFESSIONALI***

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:

- infermiera/e generica/o €. 61,97;
- infermiera/e €. 154,94;

- fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista €. 154,94;
- medico €. 258,23;
- direttrice e direttore aziendale €. 232,41.

Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di €.180,76.

### **Art. 79 – TREDICESIMA MENSILITÀ**

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari a 1 mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La 13a mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

### **Art. 80 – SCATTI DI ANZIANITÀ**

A decorrere dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o ha diritto alla maturazione, per ogni biennio d'anzianità presso una stessa impresa, di 1 scatto biennale per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria posizione economica:

Categoria	Posizione Economica	Valore mensile dello scatto di anzianità
A	A1	€ 11,62
	A2	€ 13,43
B	B1	€ 16,27
C	C1	€ 18,59
	C2	€ 19,63
	C3	€ 20,66
D	D1	€ 20,66
	D2	€ 23,24
	D3	€ 26,86
E	E1	€ 26,86
	E2	€ 31,50
F	F1	€ 39,51
	F2	€ 46,48

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di passaggio ad una posizione economica superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al comma 1.

### ***Art. 81 – INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO***

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda di €. 30,99. Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.

### ***Art. 82 – RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE***

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede d'impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

### ***Art. 83 – ATTIVITÀ DI SOGGIORNO***

Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno, spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede d'impresa cooperativa o, su richiesta di una delle parti, in ambito territoriale.

### ***Art. 84 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE***

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

### ***Art. 85 – ABITI DA LAVORO***

L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

La modalità di fruizione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate alla contrattazione di secondo livello ai sensi dell'articolo 10 del presente CCNL.

### ***Art. 86 – FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE PREVIDENZA COOPERATIVA***

**Istituzione e soggetto attuatore.** I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Previdenza Cooperativa, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari a favore, fra gli altri, dei soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative sociali, dei loro consorzi, di società ed enti operanti nel settore.

**Contribuzione.** A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Tale obbligo contributivo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Cooperlavoro.

Hanno diritto al contributo a carico azienda, di cui al precedente capoverso, i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Il lavoratore iscritto può liberamente incrementare la contribuzione a proprio carico. A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% dal Tfr maturando (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR), con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal Dlgs 252/05, e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del TFR maturando nell'anno.

Le contribuzioni di cui ai commi precedenti decorrono dal mese di presentazione della domanda d'adesione all'azienda.

**Quota d'iscrizione.** All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a Cooperlavoro, l'azienda versa a titolo di quota d'iscrizione, a proprio carico, l'importo di € 10 per ciascun nuovo iscritto. Tale importo può essere adeguato annualmente dagli organi sociali del Fondo.

**Ritardo nei versamenti contributivi.** La contribuzione è versata trimestralmente, salvo accordo a livello aziendale per versamenti mensili, entro il 16 del mese successivo a quello di fine del periodo contributivo. L'azienda è tenuta a rifondere eventuali danni diretti (al lavoratore) e indiretti (al Fondo) causati per versamenti effettuati con un ritardo superiore ai 30 giorni, secondo quanto stabilito nel Regolamento del Fondo.

**Trasferimento per cambio datore di lavoro.** Preso atto delle deliberazioni COVIP, le parti concordano che, in caso di cambio appalto o di cessione di ramo d'azienda o in qualsiasi altro caso in cui è notorio il passaggio, senza soluzione di continuità, del lavoratore ad altro ente facente parte dell'area dei destinatari di Cooperlavoro, l'azienda cedente comunichi all'azienda subentrante l'elenco dei lavoratori iscritti al Fondo coinvolti nel trasferimento. Lo stesso elenco deve essere inviato al Fondo. L'azienda subentrante è tenuta a continuare la contribuzione al Fondo, senza intervallo alcuno, senza obbligo di versamento della quota d'iscrizione e senza necessità di alcun'altra comunicazione da parte del lavoratore.

**Rinvio.** Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli atti istitutivi del Fondo Pensione (accordi interconfederale del 12 febbraio 1998 e intercategoriale del 6 maggio 1998).

Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet [www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it).

## ***Art. 87 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA***

Con il CCNL 2010-2012, le parti hanno convenuto di introdurre, all'interno del settore della cooperazione sociale, l'istituto contrattuale dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette.

A decorrere dal 1° maggio 2013 tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a tempo indeterminato beneficiano dell'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa, attraverso le forme di assistenza sanitaria integrativa che devono garantire prestazioni non inferiori a quanto indicato dalle linee guida allegate al presente CCNL.

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico dell'impresa pari a 5 euro mensili per ogni lavoratrice/lavoratore.

Detto contributo rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore ed è riferito alla parte economica del contratto collettivo.

Allo scopo di assicurare la piena attuazione dell'istituto, le parti convengono di individuare il Comitato Misto Paritetico Nazionale quale sede di monitoraggio, verifica, confronto e promozione della sanità integrativa così come disciplinata dal presente articolo. Il CMP nazionale si avvarrà anche delle analoghe strutture territoriali. A tale scopo i suddetti comitati si riuniranno con cadenza semestrale su questo specifico argomento o su richiesta di una delle parti firmatarie. Dell'esito degli incontri sarà redatto un verbale che sarà inviato alle parti firmatarie del presente CCNL.

# Disposizione finale

## ***CONTRIBUTI DI SERVIZIO CONTRATTUALE***

Ai fini di una più adeguata ed efficace gestione degli strumenti relazionali e promozionali previsti dal presente impianto contrattuale le associazioni cooperative stipulanti procederanno alla riscossione dei contributi di servizio contrattuale secondo il regolamento allegato al presente articolo che ne fa parte integrante.

Sono tenute alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso le imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL nonché, su base volontaria, i lavoratori non associati alle OO.SS. firmatarie.

Le misure contributive a totale carico delle imprese cooperative e dei lavoratori non associati nonché le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti da stipularsi anche eventualmente con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

## ***REGOLAMENTO PER LE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE.***

Il contributo di servizio contrattuale di cui alla disposizione finale del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo le cooperative cui si applica il predetto CCNL.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti a FEDERSOLIDARIETÀ/CONFCOOPERATIVE sarà pari allo 0,015% dello stesso ammontare di cui al comma precedente, ed il contributo a carico delle cooperative aderenti a LEGACOOPSOCIALI e ad AGCI-SOLIDARIETA' sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui al comma precedente.

I contributi a carico delle aziende di cui ai precedenti commi saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle associazioni medesime entro il dicembre di ogni anno.

Le modalità di raccolta del contributo di servizio richiesto ai lavoratori non associati saranno in sede di successivo accordo tra le parti.

## **LINEE GUIDA**

### **Per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'Art 28 – Apprendistato, CCNL "Cooperative Sociali" 2010–2012**

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, della cooperazione sociale, si propone di:

1. Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti all' Ex art. 28 Lettera B punto 3.
2. Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. Articolo 4, comma 3 del Dlgs. 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.
3. Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo Individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.
4. Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.
5. Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

6. La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 Dlgs 167/2011, comma 3).
7. I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.
8. I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti:

- lezioni frontali;
  - esercitazioni;
  - training on the job;
  - cooperative learning;
  - ecc.
9. La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 Dlgs 167/2011, comma 4).

# Per il premio di risultato

## Linee guida

### “Premio Territoriale di Risultato”

Il PTR sarà definito a livello territoriale ed applicato ai risultati conseguiti dalla singola cooperativa e impresa sociale, in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

#### A. PRINCIPI GENERALI

L'ammontare effettivo del PTR sarà calcolato in ogni singola cooperativa e impresa sociale in base all'applicazione vincolante degli importi e degli indicatori stabiliti dalla contrattazione territoriale a tutti i lavoratori operanti in quel territorio, indipendentemente dalla sede legale e dagli ambiti territoriali di intervento delle cooperative e imprese sociali coinvolte.

Si individuano due categorie di indicatori e precisamente Indicatori di Produttività e Redditività ed Indicatori di Qualità, Efficienza ed Innovazione.

L'accordo Territoriale, a prescindere dal numero degli indicatori scelti tra l'elenco di cui alla lett. C), dovrà attribuire

- alla categoria degli indicatori di produttività e redditività (punto C.1) una rilevanza pari al 70% del valore del PTR,
- alla categoria degli indicatori di qualità, efficienza ed innovazione (punto C.2) una rilevanza pari al 30%.

Il valore degli indicatori sarà utile all'erogazione del PTR se nell'anno di valutazione avrà un valore incrementale (la prestazione misurata sarà migliorata) rispetto ad un periodo congruo precedente (biennale o triennale, indicato dalla contrattazione territoriale).

Le singole cooperative e imprese sociali invieranno, con dichiarazione sostitutiva atto di notorietà e con le modalità definite nel contratto territoriale:

- a) una comunicazione preventiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nel periodo congruo precedente di cui sopra,
- b) una comunicazione consuntiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nell'anno di riferimento rispetto al periodo congruo precedente di cui sopra,
- c) il conseguente valore del PTR da erogare.

Le cooperative e imprese sociali che non invieranno tali comunicazioni nei termini definiti dalla contrattazione, dovranno erogare il valore massimo del PTR, come Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.

La sede di monitoraggio a cui le cooperative e imprese sociali operanti nel territorio dovranno inviare le comunicazioni preventive e consuntive necessarie a precisare i valori degli indicatori e l'importo del PTR annuale a carico della cooperativa e impresa sociale stessa è quella del Comitato Misto Paritetico di cui all'art. 9 CCNL, punto 2 lett. B), salvo diversa indicazione della contrattazione territoriale.

Tali sedi saranno utili anche al fine di effettuare le verifiche richieste dalle parti.

## B. CONTENUTI DEL CONTRATTO TERRITORIALE

Il contratto territoriale, ai fini della definizione del Premio Territoriale di Risultato, dovrà:

1. definire il valore massimo del PTR relativo al territorio;
2. individuare, fra quelli di seguito indicati alla lettera C, il paniere di indicatori che le parti ritengono meglio rappresentare le dinamiche locali, considerando che dovrà essere presente almeno un indicatore per ogni categoria e che a livello territoriale potrà eventualmente essere inserito solo un ulteriore indicatore;
3. definire le modalità e le tempistiche di comunicazione dei valori degli indicatori nel periodo congruo di riferimento utile a dimensionare/valorizzare gli indicatori per il calcolo del PTR;
4. definire le modalità di comunicazione dell'andamento degli indicatori e dei conseguenti valori del PTR, anche considerando le scadenze di approvazione dei bilanci, elemento vincolante per l'elaborazione degli indicatori di redditività e le possibilità di monitoraggio e verifica di cui alla lettera A.
5. definire le modalità e le tempistiche di erogazione del PTR e dell'eventuale Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.
6. definire le modalità per stabilire come, in caso di cambi di gestione, debba essere erogato dall'azienda cedente il PTR ai lavoratori ceduti, in funzione dei ratei di propria competenza.

## C. GLI INDICATORI

### C.1 INDICATORI DI PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA'

1. rapporto fatturato/costo del personale (A1/B9 bilancio di esercizio) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
2. rapporto fatturato/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato rapportando il complesso delle ore lavorate alle 1548 ore derivanti dalle tabelle ministeriali del costo del lavoro) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
3. variazioni del M.O.L./fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
4. indice di rotazione dei crediti (voce CII/A del Bilancio) -l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce.

## C.2 INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE

1. partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce. La contrattazione di secondo livello potrà definire le modalità di individuazione delle ore di effettiva presenza.
2. Indice collettivo di godimento di ferie e permessi (ore di ferie e permessi residui/ore lavorate) - l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce.
3. Indice collettivo di partecipazione alle attività formative (numero presenze allievi/numero programmato allievi) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.
4. Indice soddisfazione utenti - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.
5. Indice soddisfazione committenti - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
6. indice di valutazione dell'andamento infortunistico. A tal fine, possono essere utilizzati anche comuni indicatori quali l'indice di Frequenza e l'Indice di Gravità. Sono comunque esclusi da qualsiasi tipo di computo gli infortuni in itinere.

## REGIME TRANSITORIO

In fase di prima applicazione con riferimento all'elemento retributivo territoriale continuano ad aver effetto, solo per l'anno 2019 e relativamente all'anno 2018, gli accordi territoriali di secondo livello sull'ERT stipulati ai sensi dell'art. 10 CCNL 16 dicembre 2011. Parimenti la lettera d) dell'articolo 10 sarà vigente fino al 31 dicembre 2019.

Dal 1 gennaio 2020 detti accordi relativi all'elemento retributivo territoriale sono superati ed entra in vigore quanto contenuto dalle presenti linee guida.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

## Per la banca delle ore

### Linee guida

#### "Banca Ore"

Preso atto che il comparto socio sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo è caratterizzato da un'elevata variabilità dei servizi e da un'ampia diffusione del lavoro anche a turni che determina andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro ed un'organizzazione flessibile del tempo lavoro, si prevede, un sistema di Banca Ore, da articolare all'interno del confronto a livello territoriale, tale da garantire al contempo stabilità delle retribuzioni mensili dei lavoratori ed un'efficiente organizzazione dei servizi.

La flessibilità dell'orario di lavoro risponde, altresì, alla sempre maggiore necessità di conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Le presenti Linee Guida costituiscono la cornice di riferimento entro cui andranno sviluppati, all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art.10 del CCNL, gli accordi territoriali cui è demandato il compito di rendere operativo lo strumento della Banca Ore.

Per le realtà operanti in più ambiti territoriali, si applicheranno le discipline definite nei singoli contesti territoriali.

Gli accordi di secondo livello nei quali è già presente e regolamentata tra le parti la Banca Ore si intendono pienamente applicabili in coerenza con le presenti linee guida; sono pertanto fatti salvi gli accordi in essere.

L'istituto della banca ore costituisce uno strumento di flessibilità contrattata alternativo a quello previsto dall'art. 52 del vigente CCNL, avendo le finalità sopra indicate, e si applica a tutto il personale dipendente.

Gli accordi territoriali, nell'attuare la banca ore dovranno disciplinare i seguenti punti:

- a) Modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo
- b) Definizione delle modalità di erogazione delle maggiorazioni previste dal presente CCNL da corrispondere al lavoratore a saldo della Banca Ore
- c) Gli accordi territoriali disciplineranno in modo preciso l'accantonamento e/o lo scomputo di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, avrà maturato a vario titolo.

Dovrà essere previsto inoltre l'impegno delle parti a livello della contrattazione a verificare periodicamente l'andamento e l'applicazione dell'istituto della Banca Ore. Nel caso in cui, in sede di confronto, emergessero situazioni particolarmente critiche, gli accordi dovranno prevedere l'individuazione dei correttivi possibili.



## Per i piani sanitari

### PIANI SANITARI: LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE

In riferimento all' art 87 del CCNL delle cooperative sociali, le **LINEE GUIDA** che orientano la progettazione dei **PIANI SANITARI** devono essere le seguenti:

1. **Libertà di scelta per l'iscritto:**
  - in via prioritaria:
    - a. Servizio Sanitario Pubblico;
    - b. strutture private convenzionate;
  - e in subordine:
    - c. strutture private.
  
2. **Favorire le seguenti prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale:**
  - a. prestazioni sociali a rilevanza sanitaria;
  - b. prestazioni sanitarie a rilevanza sociale;
  - c. prestazioni finalizzate al recupero della salute;
  - d. prestazioni di assistenza odontoiatrica;prevedendo l'utilizzo di almeno il 20% delle risorse impegnate.
  
3. **Attenzione alle politiche di genere e politiche di conciliazione.**
  
4. **Attenzione alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**
  
5. **Sostegno allo sviluppo dell'offerta socio sanitaria cooperativa** dando la possibilità alle cooperative del settore socio sanitario di aderire a network convenzionandosi.
  
6. **Favorire l'informazione e la promozione dei Piani sanitari nei luoghi di lavoro.**
  
7. **Privilegiare gli enti mutualistici come gestori dei piani sanitari integrativi.**

### TIPOLOGIE DI PRESTAZIONI

Le principali tipologie di prestazioni previste dalle coperture sanitarie devono essere almeno le seguenti, al fine di omogeneizzare le varie offerte:

1. ricoveri;
2. alta diagnostica;
3. visite specialistiche;
4. ticket e pronto soccorso;
5. maternità e gravidanza;
6. prestazioni socio sanitarie assistenziali, compresa invalidità temporanea;
7. prestazioni di assistenza odontoiatrica;
8. ciclo di terapie riabilitative e conservative.

I piani sanitari devono prevedere:

- a. l'assistenza in forma indiretta: domanda di rimborso per le spese sostenute;
- b. l'assistenza in forma diretta: autorizzazione per pagare, se dovuta, una quota prestabilita presso strutture e medici convenzionati;
- c. l'accesso a tariffari e servizi agevolati anche per prestazioni di prevenzione;
- d. la consulenza ed assistenza;
- e. la possibilità di estensione della copertura al nucleo familiare e l'eventuale continuità in caso di pensionamento.



ACCORDO DI IMPEGNO FRA LE PARTI FIRMATARIE DEL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO, AVVENUTO IN DATA 28 MARZO 2019.

Le convenute:

- LEGACOOPSOCIALI, FEDERSOLIDARIETÀ - CONFCOOPERATIVE, AGCI - SOLIDARIETÀ,
- FP-CGIL, FISASCAT-CISL, FPS-CISL, UIL-FPL, UIL TUCS,

in qualità di parti firmatarie del CCNL Cooperative Sociali per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo.

nel prendere atto che:

- la corretta applicazione del CCNL costituisce un elemento qualificante per il settore, nonché priorità per la valorizzazione e la promozione dei lavoratori delle cooperative,
- la cooperazione sociale aderente alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto gestisce una parte considerevole dei servizi alla persona, in rapporto con la Pubblica Amministrazione

e che:

- i corrispettivi per i servizi gestiti dalle cooperative sociali in rapporto con la Pubblica Amministrazione sono, di norma, stabiliti da normative specifiche regionali, ovvero da disposizioni fissate da altre articolazioni della Pubblica Amministrazione, ai diversi livelli di competenza istituzionale;
- da detta normazione deriva un sistema tariffario che in larga maggioranza ha avuto negli anni come riferimento il CCNL delle Cooperative Sociali qui richiamato, in quanto quantitativamente più rappresentativo all'interno del sistema dei servizi alla persona, nonché sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative,

tenuto inoltre conto:

- che le cooperative sociali sono imprese ad alta intensità di lavoro,
- che il vigente sistema tariffario, come sopra qualificato, è definito con riferimento al costo del lavoro del CCNL Cooperative Sociali, di cui alle tabelle ministeriali con datazione 4 aprile 2013,

SI IMPEGNANO a promuovere azioni finalizzate alla valorizzazione e promozione della corretta e completa applicazione delle previsioni del CCNL sottoscritto in data 28 marzo 2019, nelle diverse sedi, nazionali e territoriali.

In considerazione dell'importanza che riveste il CCNL anche all'interno del più vasto mondo del terzo settore, le parti SI IMPEGNANO a illustrare le tematiche sopra riportate anche in sede di confronto con il Ministero dello sviluppo economico e del welfare, la Conferenza Stato Regioni e l'Anci, la Conferenza delle Regioni,

Le parti si adopereranno inoltre per una tempestiva emanazione delle tabelle ministeriali aggiornate.

Le parti SI IMPEGNANO con rinnovata condivisione a sostenere l'attività degli Osservatori Provinciali sulla Cooperazione, istituiti presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, come sede in cui dare evidenza alle pratiche di contrasto al mancato rispetto degli obblighi di applicazione del CCNL Cooperative Sociali siglato dalle organizzazioni sindacali e datoriali

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

comparativamente più rappresentative, con particolare riferimento alle attività di così detto dumping e della cooperazione spuria.

Le parti altresì DANNO ATTO dell'importante azione operata da parte delle Cooperative Sociali di inserimento lavorativo (art. 1, comma b, legge n. 381/1991), che ha visto e vede il prezioso inserimento - in attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi - di persone svantaggiate, consentendo a queste ultime di riprendere percorsi di vita e di inclusione sociale tramite il lavoro. SI IMPEGNANO pertanto a determinare congiuntamente tutte le azioni e le iniziative più opportune al fine di sostenere lo sviluppo delle Cooperative Sociali di inserimento lavorativo.

ROMA, 28 marzo 2019

**AGCI-SOLIDARIETA'**

**CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA'**

**FP CGIL**

**FPS CISL**

**FISASCAT CISL**

**UIL FPL**

**LEGACOOPSOCIALI**

**UILTUCS**