

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DALLE COOPERATIVE DEL SETTORE  
SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

**26 MAGGIO 2004**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2005)*

*rinnovato*

**30 LUGLIO 2008 (\*)**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2006 - Scadenza: 31 dicembre 2009)*

*rinnovato*

**16 DICEMBRE 2011**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2012)*

**Parti stipulanti**

Legacoopsociali  
Federsolidarietà - CONFCOOPERATIVE  
AGCI - Solidarietà  
e  
FP-CGIL  
FISASCAT-CISL  
FPS-CISL  
UIL-FPL  
-----

(\*) Ratificato, con modifiche, con il verbale di incontro 30 ottobre 2008.

**Testo del c.c.n.l.**

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2000/2001, nonché all'erogazione di quanto spettante in relazione all'inflazione reale verificatasi nel biennio 2002/2003. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che con lo stesso accordo odierno di rinnovo del c.c.n.l. si sono presi a riferimento per il biennio 2004/2005 i seguenti tassi di inflazione, indice FOI: 1,7% per l'anno 2004 e 1,5% per l'anno 2005. In considerazione della dinamica di scostamento fra il tasso di inflazione programmata per il 2004 e l'inflazione tendenziale in essere alla data di stipula dell'accordo di rinnovo economico del c.c.n.l., si è proceduto ad una ulteriore rivalutazione dei minimi contrattuali conglobati mensili a regime pari allo 0,7%. Tale incremento percentuale è inteso quale anticipo sul recupero del differenziale fra inflazione reale e inflazione programmata riferito al biennio 2004/2005.

**Premessa**

*Analisi e verifica dello stato del settore e degli scenari di riferimento*

L'avvio del confronto per il rinnovo del contratto della cooperazione sociale ha prima di tutto evidenziato l'esigenza di una verifica sulla omogeneità della lettura che le parti fanno dello stato del settore e delle sue prospettive. Un primo elemento è la conferma dell'esistenza di un profilo specifico della cooperazione sociale nel panorama attuale degli attori di un Welfare in forte modificazione.

*Caratteristiche del settore delle cooperative sociali*

Il periodo che separa questo rinnovo dalla firma del precedente contratto ha visto ulteriormente crescere la cooperazione sociale, in termini di numero di cooperative, di soci e di lavoratori e lavoratrici, confermando la sua capacità di espansione in tutte le aree del Paese rapportandosi alla evoluzione dei bisogni sociali.

I dati parlano di 7.700 cooperative sociali presenti sul territorio nazionale delle quali circa il 60% di tipo A, servizi socio-sanitari-assistenziali ed educativi mentre per il rimanente 40% sono di tipo B cioè di inserimento lavorativo di persone svantaggiate (fonte Ministero attività produttive al 31 dicembre 2001); gli addetti (soci-lavoratori e dipendenti) sono oltre 150.000, di cui 23.000 persone svantaggiate.

Questi dati rispecchiano la coerenza con il ruolo assegnatole dalla legge n. 381; la cooperazione sociale mantiene e sviluppa la sua specificità attraverso la duplicità di funzione svolta dalle cooperative sociali di tipo A e B, e si caratterizza per la sua natura e operatività di soggetto privato che si misura con il mercato, perseguendo però finalità di interesse generale, di integrazione di fasce deboli e di promozione sociale.

*Lo sviluppo del settore e il ruolo del contratto*

Nel percorso di crescita del settore rilevante è stato l'impegno che ha caratterizzato le Associazioni delle imprese cooperative e le Organizzazioni sindacali nel fare del contratto e della sua applicazione uno degli elementi essenziali, non solo al fine di garantire agli operatori condizioni economiche e lavorative adeguate ma per affermare un sistema di regole in questo settore, sia contro pratiche di concorrenza sleale sia per contrastare comportamenti da parte della committenza non sempre coerenti con questo impegno comune (in particolare - ma non solo - gli appalti al massimo ribasso e altre scelte finalizzate solo alla contrattazione dei costi).

Tale esigenza si rafforza e si colloca oggi in presenza di un quadro in forte evoluzione le cui prospettive non sono completamente definite sia per quanto riguarda la gestione dei servizi comunemente intesi come tradizionali, sia per quanto riguarda indirizzi di regolazione e gestione di processi di emersione di nuove aree di lavoro in un mercato sempre più destrutturato come ad esempio il fenomeno del cosiddetto "badantato", sia nelle politiche formative e professionali nel settore.

Le parti, altresì, convengono sull'opportunità di riprendere parallelamente al presente confronto contrattuale il dialogo e l'approfondimento sulle problematiche relative al trattamento previdenziale nel settore.

### *Gli scenari e le prospettive dello sviluppo*

In effetti la crescita di ruolo della cooperazione si realizza nel contesto del più ampio processo di sviluppo di un Welfare in forte evoluzione che ha visto in questi anni un importante impulso dato dalla [legge n. 328/2000](#) ma anche difficoltà e problemi legati alla fase di passaggio verso una maggiore autonomia degli enti regionali in questo campo. Tutto ciò si sta traducendo in un forte rallentamento se non interruzione dei processi più coraggiosi di realizzazione di una rete diffusa di servizi capace di mobilitare soggetti e risorse del territorio.

Emergono o riemergono in molte aree comportamenti concorrenziali non rispettosi delle regole, in primo luogo di quelle contrattuali, e anche scelte compiute da settori della pubblica amministrazione non sempre tese a consolidare esperienze e presenze imprenditoriali valide ma, talvolta, ad aggirare regole e problemi dei costi tramite il ricorso a forme di deregolamentazione del lavoro e del settore. Non va inoltre trascurato il fenomeno del peggioramento dei tempi di pagamento da parte della committenza pubblica che in alcuni casi sta creando gravi problemi al sistema.

Insieme a questi dati involutivi stanno emergendo nel nostro Paese, al pari di altri Paesi europei, alcuni cambiamenti del settore legati a processi evolutivi del mercato e del ruolo giocato in esso dai diversi attori: il pubblico, come soggetto sia regolatore che pagatore e committente, i cittadini e le famiglie, come destinatarie ma anche protagoniste maggiormente consapevoli nelle scelte, le imprese sociali come soggetti di offerta ma anche promotrici del mercato sociale dei servizi alle persone.

Come effetto di questi processi, indotti sia da una diversa organizzazione della domanda dei servizi che proviene da parte delle famiglie, che da cambiamenti delle modalità pubbliche di organizzazione dell'offerta, si delineano profondi cambiamenti nei profili e nei meccanismi del mercato del settore che richiedono regole adeguate ed efficaci oltretutto la capacità di tutti i soggetti presenti di saper cogliere tali fenomeni.

Al riguardo riteniamo che la sfida sulla qualità dei servizi sia un fatto essenziale per tutti i soggetti.

Anche in questa prospettiva andrà valutato come verrà normata la nuova disciplina della impresa sociale e quali impatti potrà avere sia sul fronte degli scenari che dello sviluppo di questo settore con particolare riferimento alla specificità che ha rappresentato in questi anni la cooperazione sociale.

#### *Stato applicativo del contratto*

Le Associazioni delle imprese cooperative e le Organizzazioni sindacali hanno consolidato in questi anni importanti esperienze e iniziative comuni tese ad estendere nei territori le condizioni di applicazione del contratto, anche agendo, talvolta, nei confronti di comportamenti incoerenti della committenza.

In tale contesto un importante ruolo hanno svolto i Comitati misti paritetici e la capacità da loro espressa di costituire (insieme ai vari soggetti pubblici presenti nel territorio) sia Osservatori sul settore, sia punti di riferimento certi. Basti segnalare la definizione, spesso molto tempestiva, di specifiche tabelle dei costi contrattuali di ambito provinciale.

Tale sforzo si è consolidato nei territori che tradizionalmente vedevano una discreta infrastrutturazione delle relazioni sindacali, mentre in altri territori gli sviluppi sono stati meno marcati.

Oggi è comunque certamente più ampia l'area di applicazione del contratto, anche alla luce delle norme in materia intervenute, rimane comunque l'esigenza di intervenire nelle aree di difficoltà, e negli ambiti dove l'azione comune non è stata adeguata o non ha prodotto gli effetti voluti.

Proprio a partire dalla comune valutazione che l'applicazione contrattuale è elemento fondamentale di un assetto regolato e adeguato del settore che le parti, in occasione di questo rinnovo contrattuale sono chiamate a rileggere insieme i motivi e i contorni precisi di tali difficoltà per individuare iniziative e strade da attivare più efficaci che nel passato.

Il confronto ha ribadito comunque l'importanza di un rilancio di questa azione anche nei confronti delle rappresentanze dei Governi regionali e delle autonomie locali, oggi attori fondamentali nel sistema delle regole in questo settore.

In questa direzione può risultare di grande rilievo il coinvolgimento diretto della Conferenza-Stato-regioni, sia per la condivisione dell'analisi dello scenario, sia per l'individuazione di tutte le iniziative utili a far crescere i comportamenti virtuosi da parte di tutti i soggetti interessati.

#### *La contrattazione di secondo livello*

Pur consapevoli dei problemi di estensione del livello di applicazione contrattuale le parti firmatarie del c.c.n.l. hanno voluto, in linea con l'accordo di luglio 1993, introdurre con l'ultimo contratto il secondo livello di contrattazione.

Molte sono state le realtà dove si sono conclusi importanti accordi territoriali, su scala provinciale o regionale.

Anche nelle regioni in cui non si sono realizzati, si sono comunque fatti passi avanti nella costituzione degli strumenti paritetici, e si sono poste le basi perchè gli accordi di secondo livello si possano estendere, favorendo e sostenendo in questo modo, anche un più ampio ed esteso grado di applicazione del contratto nazionale.

## **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 e di quelle operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo 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 attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonchè, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

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 ed a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- 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 R.S.A. per qualsiasi categoria di utenti.

Per le attività di cui al punto c) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b, dell'[art. 1, legge n. 381/1991](#) le cooperative possono applicare i c.c.n.l. 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 c.c.n.l.

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 alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed 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 complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l.

Le Parti si impegnano a recepire all'interno del presente c.c.n.l. 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 novembre 1991, 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, là dove costituiti, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali una 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 ed 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. n. 68/1999](#)), 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 ed i servizi della Azienda sanitaria locale, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di una articolata informazione fornita dall'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 (C.f.l.);
- 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 primo 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 di 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 stages 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 interscambi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo convengono di effettuare, entro il 30 settembre 2001, un confronto sulla intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti ai fini del prossimo c.c.n.l.

### **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 ed 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 c.c.n.l. verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente c.c.n.l.

### **Art. 5 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali)**

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

Il presente costituisce quindi l'unico c.c.n.l. 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 c.c.n.l. saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno prontamente definite tra le parti.

### **Art. 7 (Decorrenza e durata)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005 sia per gli aspetti normativi che retributivi; 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 2 (due) mesi prima della sua scadenza. Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente rinnovo contrattuale, che ha già tenuto conto dell'inflazione reale intervenuta nel primo biennio contrattuale 2000/2001, ed in relazione alle specifiche esigenze del settore, le regole sugli assetti contrattuali, definite dal [Protocollo del 23 luglio 1993](#) e confermate dal Patto sociale del 22 dicembre 1998, si intendono pienamente e correttamente applicate.

-----  
N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Il presente c.c.n.l., fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012.

## **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 aprile 1990 sottoscritto tra Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL.

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

### **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 c.c.n.l.;
- 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 n. 381/1991](#);
  - 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 c.c.n.l.;
- 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 c.c.n.l.;
  - 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 c.c.n.l.

#### C) Livello aziendale

1) Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l. 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 R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l.

2) E' demandata al confronto con le R.S.U., o in loro assenza con le R.S.A. o in loro assenza con le Rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

E', altresì, prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione 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 delle giornate del 2 giugno e 4 novembre da giornate a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

Tale confronto avverrà entro un mese dalla firma del presente c.c.n.l. per la prima applicazione dello stesso ed 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 c.c.n.l. 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 [D.Lgs. n. 626/1994](#), 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 decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'[accordo interconfederale del 5 ottobre 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 Cooperlavoro.

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 c.c.n.l. anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori.

XVI) Ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente c.c.n.l. 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 (Coop Form 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. 196/1997](#) e del decreto ministeriale 25 maggio 1998.

5) Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente c.c.n.l. 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 5 aprile 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 c.c.n.l. 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 interinale 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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. 196/1997](#) e del decreto ministeriale 25 maggio 1998.

V) Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del c.c.n.l.; 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 c.c.n.l. 7 maggio 1997.

VI) 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 c.c.n.l. il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello nazionale di cui al presente articolo.

5) Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/VI) e per l'attività dell'Osservatorio regionale il C.M.P.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.

6) 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)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali definiti dal [Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993](#), confermate dal [Patto sociale del 22 dicembre 1998](#), la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

### *1) Il contratto nazionale*

#### a) Ruolo e riferimenti

Il c.c.n.l. 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 precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il c.c.n.l. è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

#### b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 1 mese prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nel mese antecedente la scadenza del c.c.n.l., 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 nè procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 1° comma, la norma di cui al 2° comma avrà efficacia limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lett. c) del presente articolo verrà anticipata di tre mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di tre mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In caso di mancata o ritardata disdetta del c.c.n.l., esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

#### c) Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del c.c.n.l., ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al 1° comma della lett. b), qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.

### *2) Il contratto territoriale*

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 potrà essere di livello provinciale o subregionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

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 l'Elemento retributivo territoriale.

In conseguenza di ciò le materie di competenza del contratto territoriale sono esclusivamente le seguenti:

- a) definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 69;
- b) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
- c) attività di soggiorno (art. 82);
- d) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art. 47, garantendo la coerenza con lo stesso;
- e) Elemento retributivo territoriale.

L'Elemento retributivo territoriale è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti. Pertanto al fine della definizione di tale elemento territoriale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni dei seguenti indicatori determinati nella loro dimensione regionale e valutati anche alla luce di eventuali specificità territoriali, rilevati dai corrispondenti Osservatori regionali:

- 1) differenza media percentuale tra le basi d'asta e l'incremento determinato dal c.c.n.l.;
- 2) rapporto fatturato/occupato, tenendo conto delle dinamiche occupazionali;
- 3) rapporto fatturato/costo del lavoro;
- 4) tempi medi di pagamento da parte della committenza;
- 5) durata media degli appalti;
- 6) gamma di tipologie di servizio offerte e di professionalità impiegate;

7) eventuali ulteriori indicatori potranno essere definiti nel confronto regionale di cui di seguito nel presente articolo.

L'erogazione dell'Elemento retributivo territoriale avrà, quindi, le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione del particolare regime contributivo di cui all'[art. 2 della legge 23 maggio 1997, n.135](#) e successive integrazioni.

Lo stesso Elemento retributivo territoriale sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poichè la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

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

Le piattaforme rivendicative per la contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno predisposte e fatte pervenire dalle Organizzazioni sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni cooperative non prima del 1° gennaio 2005.

Il contratto territoriale non potrà produrre effetti economici anteriori a tale data.

Entro il 1° novembre 2004, ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni cooperative si procederà alla definizione degli ambiti territoriali per i quali verranno predisposte le piattaforme rivendicative.

Nell'ambito degli stessi incontri potranno essere concordati ulteriori indicatori, oltre quelli già indicati ai punti da 1 a 6, atti a favorire la definizione dell'Elemento retributivo territoriale.

Nel caso di decisione di ambito provinciale e/o subregionale per la predisposizione delle piattaforme, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

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 primi 60 gg dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero nel confronto condizioni di non realizzazione degli accordi le parti congiuntamente possono richiedere la mediazione da parte rispettivamente della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per contrattazioni provinciali o subregionali.

Il contratto di secondo livello avrà durata quadriennale e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sia disdetto almeno due mesi prima della sua scadenza.

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

Le parti ribadiscono infine che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto e dai contratti di secondo livello vigenti per lo stesso territorio, salvo quanto previsto dall'art. 76.

Dichiarazione a verbale congiunta

Le OO.SS. nel caso di decisione di ambito di contrattazione di secondo livello, provinciale e/o sub-regionale, per la predisposizione delle piattaforme, si impegnano a presentarle in tutta la realtà regionale.

In caso di mancato rispetto del precedente impegno da parte delle OO.SS., le Associazioni cooperative assumeranno un orientamento teso a favorire omogeneità territoriale.

-----  
N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

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'art. 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 c.c.n.l. 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 II livello di contrattazione.

Il c.c.n.l. ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il c.c.n.l. fa riferimento a parametri condivisi.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 7 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nei 6 mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., 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 1° comma della presente lett. b), la norma di cui al 2° comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del c.c.n.l., 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 c.c.n.l. 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, 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 potrà essere di livello provinciale o sub-regionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.



Il contratto territoriale si applica salvo quanto previsto dall'art. 76 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 l'Elemento retributivo territoriale.

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 all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 69;
- 2) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
- 3) attività di soggiorno (art. 82);
- 4) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art. 47, garantendo la coerenza con lo stesso;
- 5) Elemento retributivo territoriale.

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato qualora non sia disdetto almeno 2 mesi prima della scadenza.

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

Le richieste di rinnovo di contratti in scadenza o di prima definizione della contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno fatte pervenire dalle Organizzazioni sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni cooperative non prima del 31 marzo 2012 e non oltre il 30 giugno 2012.

Entro nove mesi dalla firma del c.c.n.l. ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni cooperative, si procederà alla verifica degli ambiti territoriali per i quali verrà realizzata la negoziazione territoriale.

Nel caso di conferma o prima definizione della negoziazione territoriale a livello provinciale e/o sub-regionale, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

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, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali o sub-regionali.

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) Elemento retributivo territoriale

L'Elemento retributivo territoriale (E.R.T.) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti. Pertanto al fine della definizione di tale Elemento territoriale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni dei seguenti indicatori determinati nella loro dimensione regionale e valutati anche alla luce di eventuali specificità territoriali, rilevati dai corrispondenti Osservatori regionali:

- 1) rapporto fatturato (A1)/costo del personale (voce B9 bilancio di esercizio);
- 2) rapporto fatturato (A1)/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato con riferimento riportando il complesso delle ore lavorate alle unità lavorative a tempo pieno ovvero ore complessivamente lavorate nell'anno diviso 1.548);
- 3) variazioni del M.O.L. (voce A meno B del bilancio);
- 4) tempi medi di pagamento da parte della committenza (voce CII/A del bilancio) con un limite massimo di ...;
- 5) rapporto fatturato privato/fatturato pubblico;
- 6) quantità e tipologia dei servizi offerti;
- 7) eventuali ulteriori indicatori definiti dalle parti a livello territoriale.

Alla luce dei principi di cui al 1° comma della presente lettera, l'E.R.T. sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in forza al momento dell'erogazione dell'E.R.T., in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

L'erogazione dell'Elemento retributivo territoriale avrà, quindi, le caratteristiche di non determinabilità a priori e di 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 Elemento retributivo territoriale 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 omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il t.f.r.

Per la verifica dei dati relativi agli indicatori di cui sopra, le parti definiranno un campione rappresentativo delle imprese cooperative presenti sul territorio per il quale viene definito l'E.R.T.

Nel caso di accordi territoriali che coinvolgano imprese cooperative che operino anche in territori diversi da quelli previsti dall'accordo, saranno utilizzati i soli dati afferenti ai territori oggetto dell'accordo.

c) Imprese in difficoltà

Le imprese cooperative che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle parti firmatarie del contratto territoriale un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'E.R.T.

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

- 1) sofferenza economica da valutarsi con riferimento all'andamento del M.O.L. come definito alla lett. b), punto 3;
- 2) sofferenza finanziaria;
- 3) situazioni di crisi in presenza di delibera ex [L. n. 142/2001](#).

Le parti definiranno nell'ambito del contratto territoriale stesso, le modalità e i criteri per l'applicazione delle casistiche di cui al 1° comma.

d) Elemento di garanzia retributiva

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente c.c.n.l., non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2013 le imprese cooperative operanti nel territorio, con esclusione delle cooperative individuate ai sensi della precedente lett. c), erogheranno, con la retribuzione del mese di maggio 2013, un Elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi.

L'Elemento compete ai lavoratori in forza al 31 marzo che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese alle proprie dipendenze nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 marzo 2013.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'Elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. L'Elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il t.f.r.

L'Elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l. che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

In occasione del prossimo rinnovo del presente c.c.n.l. le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione dell'Elemento di garanzia retributiva al fine di concordare eventuali correttivi.

## **Art. 11 (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali)**

In attuazione di quanto previsto dalla [legge 12 giugno 1990, n. 146](#) e dalla [legge n. 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, inoltre, essere definite 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 c.c.n.l., a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della [L. n. 146/1990](#) 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 aprile 1990 tra le Centrali cooperative e le Organizzazioni sindacali. 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 c.c.n.l.

#### **Art. 13 (Pari opportunità tra uomo e donna)**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della [legge n. 125/1991](#) 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 c.c.n.l. 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 sei mesi dalla data della stipula del presente c.c.n.l.

#### **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 psico-fisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla [legge n. 162/1990](#).

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 febbraio 1992, 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. 266/1991](#))**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge-quadro n. 266/1991, 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 c.c.n.l.

### **Titolo III DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 17 (Rappresentanze sindacali)**

Le Rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie) costituite ai sensi del Protocollo d'intesa sottoscritto tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13 settembre 1994 che costituisce parte integrante del presente c.c.n.l.

Ad integrazione dell'art. 3 di detto Protocollo le parti, relativamente al numero dei componenti le R.S.U., convengono quanto segue:

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

Sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U. le Rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.).

Le R.S.U. o in loro assenza le R.S.A. 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. 300/1970](#) 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 Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'[art. 30 della legge n. 300/1970](#) 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 comunicate 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. 300/1970](#).

### **Art. 20 (Assemblea)**

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonchè 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 essi/e, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 17 del presente c.c.n.l. e nella misura massima di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

In assenza delle R.S.U. le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle R.S.A. 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 c.c.n.l. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

### **Art. 21 (Affissione)**

E' 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 Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statuari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali 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 ed al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- il livello di inquadramento 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.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta convengono di escludere dalla riserva di cui all'[art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223](#), le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali:

- assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, animatrice/ore senza titolo, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, autista soccorritrice/ore, educatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali

ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ere generica/o, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, infermiere, consigliere di orientamento, capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico, responsabile di area aziendale, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

#### **Art. 24 (Documenti di lavoro)**

Nel rispetto di quanto previsto dalla [legge 31 dicembre 1996, n. 675](#) e dalla legge 4 giugno 1968, n. 15 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.

E' 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 tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente contratto, ai sensi dell'[art. 23, legge n. 56 del 28 febbraio 1987](#), l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'[art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230](#) e successive modifiche ed integrazioni, all'[art. 8-bis del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17](#) convertito con modificazioni nella [legge 25 marzo 1983, n. 79](#), è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con ASL, province, regioni, comuni, Ministeri od altri enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;
- f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile);
- h) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'[art. 1, L. n. 381/1991](#), il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore contemporaneamente al 30% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito ai punti b), c), g) ed h). Sarà comunque attivabile un numero minimo di 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.

Per le cooperative di tipo "b" inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico.

Prima di procedere ad assunzioni a tempo determinato, secondo le ipotesi del presente articolo, le imprese cooperative attiveranno, con i soggetti di rappresentanza sindacale di cui all'art. 17, procedure di informazione sulle esigenze di assunzioni in questione e di confronto sulla coerenza delle motivazioni di cui al 1° comma del presente articolo.

Deroghe al limite massimo di cui al precedente paragrafo sono esclusivamente possibili previa intesa tra le parti al livello aziendale.

#### **Art. 26 (Lavoro a tempo parziale)**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al [D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modificazioni ed integrazioni 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 contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:

- di tipo orizzontale;
- di tipo verticale;
- di tipo misto, una combinazione tra le due precedenti fattispecie. In relazione a questa forma ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale viene riconosciuta una indennità "ad personam" in cifra fissa pari all'importo erogato a tale titolo con l'ultima mensilità.



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

Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000](#) concordano quanto segue:

- le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale, nell'ambito delle attività di cui all'art. 9, lett. 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 assunzioni 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. 2 comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000](#), la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;

- la qualifica assegnata;

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 individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi.

E' 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 dicembre dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle cooperative di tipo "B" di cui all'[art. 1, L. n. 381/1991](#), previa verifica in sede di Commissioni miste paritetiche.

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 R.S.A., 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).

C) Ai sensi dell'[art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000](#) alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto, adeguatamente motivato, non costituisce infrazione disciplinare nè integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale per il part-time di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'[art. 3 comma 4, 2° periodo del D.Lgs. n. 61/2000](#) 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. 74.

Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;

- punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

- per sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, 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. 3 commi da 7 a 10 \(clausole flessibili\) del D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modificazioni, 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 dell'R.S.A. da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto. In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra prospettate 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 di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lett. 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 lett. 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 denunciare il patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione 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. 68 e art. 69 del presente c.c.n.l. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.

E' data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia 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'art. 74.

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.

Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art. 26 del c.c.n.l. 8 giugno 2000 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.

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. 61/2000](#) 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. 27 (Contratti di formazione e lavoro - C.f.l.)**

Per l'assunzione di personale con C.f.l. si fa riferimento all'[accordo interconfederale del 5 ottobre 1995](#) intercorso in materia.

In riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente c.c.n.l., la sezione relativa risulta così modificata:

- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli 1°, 2°, 3°;
- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli 4°, 5°;
- professionalità elevate: quelle relative ai livelli 6°, 7°, 8°, 9°, 10°.

Nota a verbale

Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003.

Per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dal [D.Lgs. n. 276/2003, art. 54](#), si fa riferimento all'[accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004](#), che si allega.

### **Art. 28 (Apprendistato)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

*A) Finalità dell'istituto*

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, convengono sull'utilità della diffusione del suo utilizzo, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità nel realizzare quanto previsto dall'[art. 1 della L. n. 381/1991](#) in materia di promozione umana e di integrazione sociale dei cittadini.

Preso atto della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del [Patto per il lavoro del 24 settembre 1996](#) e della [legge 24 giugno 1997, n. 196](#), le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per rispondere adeguatamente alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e consentire da parte degli apprendisti l'acquisizione di professionalità conformi.

*B) Ammissibilità*

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° e 8° livello della classificazione del personale di cui all'art. 47.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'[art. 16, 2° comma, della legge n. 196/1997](#) è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 51, 1° comma, del presente c.c.n.l., fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lett. D).

*C) Limiti numerici e di età per l'assunzione*

Considerato che la [legge n. 196/1997](#) prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai sensi del 1° comma, dell'[art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56](#), è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che abbiano meno di tre lavoratori qualificati o specializzati.

In applicazione di quanto previsto dall'[art. 16, 1° comma, della legge n. 196/1997](#), possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate dal citato 1° comma dello stesso art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

#### *D) Durata dell'apprendistato*

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati:

- 2°, 3°, 4° livello: 36 mesi
- 5°, 6° livello: 24 mesi
- 7°, 8° livello: 18 mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni dell'accordo in essere. Per gli operatori del 4° livello se in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di sei mesi.

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Nel caso di apprendista minore, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa l'andamento dell'impegno formativo di questi.

L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso.

In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata idonea certificazione di avvenuta formazione.

#### *E) Assunzione*

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, alla quale dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il percorso formativo in cui saranno impegnati e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

#### *F) Periodo di prova*

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli 2°, 3° e 4°;
- 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli 5° e 6°;
- 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli 7° e 8°;

durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

#### *G) "Tutor"*

Per quanto concerne la figura del "tutor" e dei suoi compiti si fa riferimento allo specifico [decreto ministeriale 28 febbraio 2000](#).

#### *H) Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto.

Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### *I) Trattamento economico*

La retribuzione degli apprendisti risulta determinata dalle percentuali dei minimi contrattuali conglobati mensili di cui all'art. 75, come dalla seguente tabella:

Livello	1ª metà periodo di apprendistato	2ª metà periodo di apprendistato
2°, 3°, 4°	80	90
5°, 6°	85	95
7°, 8°	90	95

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni degli accordi in essere.

#### *L) Durata impegno formativo*

La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

Titolo di studio	Durata
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o laurea	60

Nel secondo livello di contrattazione potranno essere stabiliti una durata e differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### *M) Contenuto della formazione*

Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati od emanandi in attuazione di quanto previsto dall'[art. 16, 2° comma, legge n. 196/1997](#), i contenuti delle attività formative esterni all'azienda saranno quelli elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:

a) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'[art. 2, lett. a\), del decreto Ministero del lavoro 8 aprile 1998](#), dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
  - organizzazione ed economia;
  - disciplina del rapporto di lavoro;
  - le misure collettive di prevenzione e sicurezza ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- b) I contenuti di cui all'art. 2, lett. b), dello stesso decreto Ministero del lavoro 8 aprile 1998, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra gli enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali datoriali e/o sindacali.

Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del lavoro affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

#### *N) Estinzione del rapporto*

Ai sensi dell'[art. 19, legge 19 gennaio 1955, n. 25](#), qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'[art. 2118 del codice civile](#), l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione circoscrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione circoscrizionale i nominativi degli apprendisti, dei quali per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### *O) Disposizione finale*

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

In caso di modifica delle stesse l'adeguamento sarà automatico tranne che per le parti rinviate alla contrattazione collettiva per le quali si procederà a specifico incontro tra le parti entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento dispositivo.

-----  
N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2008 prevede quanto segue:

Art. ...

(Apprendistato)

Le parti si impegnano a definire entro il 2008 una specifica normativa contrattuale in materia di apprendistato.

-----  
N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Art. 28

(Apprendistato)

#### *A) Finalità dell'istituto*

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'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 [D.Lgs. n. 167/2011](#), ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'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 d'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 la 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, D.Lgs. n. 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 l'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. 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 ed E ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione del personale, di cui all'ex art. 47 del c.c.n.l. (inquadramento professionale) ed all'accordo del 30 luglio 2008. E' 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 c.c.n.l., 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. Proporzioni numerica**

In virtù dell'[art. 2, comma 3 del D.Lgs. 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 D.Lgs. n. 167/2011](#), potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e 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, e 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 e 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 c.c.n.l.

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 all'acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) 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 col 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 lett. 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 lett. G), sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l.

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 [D.Lgs. n. 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 [D.Lgs. n. 66/2003](#), 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 all'art. 75 del c.c.n.l., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

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

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

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

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di 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:

- dal 1° al 12° mese: 85%;
- dal 13° al 24° mese: 90%.

3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio-sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%;
- 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'[art. 2118 cod. civ.](#), 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 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, D.Lgs. n. 167/2011](#), 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'[art. 2, comma 1, lett. d\) del D.Lgs. 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, O.SS., 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 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 all'erogazione della formazione.

3. I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper 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; 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 (Lavoro ripartito)**

### *A) Definizione, costituzione e svolgimento*

Il contratto di lavoro ripartito (o "job sharing") consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.

I lavoratori devono informare preventivamente per iscritto il datore di lavoro dell'esercizio delle possibilità di sostituzione o della modifica consensuale di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma precedente sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore. Il termine di preavviso sarà indicato negli accordi di cui al comma precedente.

Negli accordi individuali di sottoscrizione del contratto di lavoro ripartito, saranno indicate le modalità attraverso cui i coobbligati realizzeranno l'impegno alla esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

### *B) Trattamento economico e normativo*

La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria I.v.s., dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni, il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perchè tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza, viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

## **Art. 30 (Telelavoro)**

### *A) 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.

### *B) 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:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- 4) 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;
- 5) applicazione del presente c.c.n.l.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla R.S.U., 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.

### *C) Postazione di lavoro*

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. 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.

### *D) Collegamenti telefonici*

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti 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.

### *E) 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.

#### *F) Orario*

L'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.

#### *G) 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.

#### *H) 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.

#### *I) 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 R.S.U. 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 c.c.n.l.

#### *L) 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 R.S.U., 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. 300/1970 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.

#### *M) Sicurezza*

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

Secondo la normativa vigente ([D.Lgs. n. 626/1994](#)) 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.

E' 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. 5 del D.Lgs. n. 626/1994](#), 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.

#### *N) 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. 31 (Lavoro temporaneo)**

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'[accordo interconfederale del 23 luglio 1998](#) intercorso in materia, che fa parte integrante del presente c.c.n.l.

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l. le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.

### **Art. 32 (Periodo di prova)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

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:

Livelli	Giorni di effettiva prestazione
1°	30
2°	30

3°	30
4°	30
5°	60
6°	60
7°	60
8°	180
9°	180
10°	180

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè 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 ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonchè i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

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

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

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Art. 32 (Periodo di prova)

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di prova è fissato in 45 giorni.

### **Art. 33 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

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:

Per anzianità di servizio	Liv. 1°, 2°, 3° e 4°	Liv. 5°, 6° e 7°	Liv. 8°, 9° e 10°
Fino a tre anni	15 gg	45 gg	90 gg
Oltre i tre anni	30 gg	60 gg	120 gg

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una 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 ed 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.

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Art. 33 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di preavviso è fissato in 30 giorni fino a tre anni di anzianità e 45 giorni oltre i tre anni di anzianità.

### **Art. 34 (Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro)**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed 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. 35 (Trattamento di fine rapporto)**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della [legge n. 297/1982](#).

### **Art. 36 (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. 9, 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 maggio 1970, n. 300](#).

### **Art. 37 (Cambi di gestione)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

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 prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali 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, 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).

Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per effettuare il passaggio diretto delle lavoratrici e dei lavoratori addetti all'appalto o convenzione medesimi.

C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, 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 ed 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 all'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.

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

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Art. 37 (Cambi di gestione)

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto, o convenzione, 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.

### **Art. 38 (Conciliazione in sede sindacale)**

Ai sensi di quanto previsto dagli [artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile](#), come modificati dal [D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80](#) e dal [D.Lgs. 29 ottobre 1998, 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.

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.

Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una Organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

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.

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 A.R., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

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 cod. proc. civ.](#)

Il termine previsto dall'art. 410 bis del cod. proc. civ. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle cooperative o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli [artt. 410, 411 e 412 del cod. proc. civ.](#) e successive modificazioni e/o integrazioni.

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:

- a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;

e) 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.

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 [artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ.](#) e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

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.

Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), ed alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addeba/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.

Per territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

### **Art. 39 (Arbitrato)**

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'[art. 410 cod. proc. pen.](#) 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 cod. proc. civ., ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio arbitrale secondo le norme previste dal cod. proc. civ., [artt. 412 ter e quater](#) e dal presente articolo.

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.

Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione di rappresentanza 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 esse. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

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.

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.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

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.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli [artt. 412 ter e quater cod. proc. civ.](#)

## **Titolo V COMPORTAMENTI IN SERVIZIO**

### **Art. 40 (Comportamento in servizio)**

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

### **Art. 41 (Ritardi ed 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 ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

### **Art. 42 (Provvedimenti disciplinari)**

*Indicazione dei provvedimenti disciplinari*

In conformità all'[art. 7 della legge n. 300/1970](#) le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla 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 ed 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 Organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'UPLMO.

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

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del lavoro 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*

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

#### *c) Multa*

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore ad un 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 due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

#### *d) Sospensione*

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un 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 ed 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 provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed 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 la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un 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 implicino 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 alla 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 della 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 lettere 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. 43 (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 della legge 13 maggio 1985, n. 190](#) verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

#### **Art. 44 (Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori)**

L'impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed 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, purchè non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

#### **Art. 45 (Ritiro della patente)**

Alla lavoratrice ed 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 nè maturare altra 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 del livello nel quale verrà a prestare servizio.

#### **Art. 46 (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 c.c.n.l. 7 maggio 1997 al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

## **Titolo VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 47 (Inquadramento del personale)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Durante il processo di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate l'inquadramento professionale deriva da una valutazione congiunta sia delle capacità professionali espresse sia del raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi professionali.

Al termine del processo d'inserimento lavorativo l'inquadramento professionale è determinato esclusivamente in base alle mansioni svolte e al ruolo effettivamente ricoperto.

I profili professionali sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.

1° Livello

Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

2° Livello

Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

3° Livello

Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, 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 altrimenti definita/o non formata/o.

4° Livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, 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, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

5° Livello

Educatrice/ore senza titolo, 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, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e 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.

6° Livello

Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

7° Livello

Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

8° Livello

Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

9° Livello

Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagoga - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

10° Livello

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

*Nota 1*

Per quanto riguarda i profili professionali non specificatamente individuati nei livelli sopra indicati si fa riferimento all'art. 10, punto 2, lettera d).

*Nota 2*

Con riferimento ai livelli 7° e 8° gli specifici inquadramenti del personale sono demandati al rapporto tra le parti in sede aziendale in relazione alla natura semplice o complessa delle strutture operative.

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 della 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 maggio 1985, 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 ai livelli 8°, 9°, 10° 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 ai suddetti livelli ed appartenenza all'area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice ed 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. 5, della legge n. 190/1985](#) e 1, della legge n. 106/1986, l'assegnazione temporanea ad 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 del livello 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:

- 8° livello: euro 77,47

- 9° livello: euro 154,95

- 10° livello: euro 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 par. 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 t.f.r.

Alla lavoratrice ed 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 ed il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

*Commissione studio per classificazione*

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo e dell'inserimento lavorativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse situazioni lavorative, potranno rivelarsi elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica nazionale che abbia il compito di:

- svolgere una analisi approfondita della realtà e delle esigenze specifiche del settore della cooperazione sociale in riferimento alla tematica di cui trattasi;
  - studiare, in coerenza con tale analisi, le eventuali e possibili ipotesi e proposte di evoluzione ed aggiornamento del sistema di classificazione del lavoro e dell'inquadramento degli addetti del settore della cooperazione sociale socio sanitaria assistenziale educativa e dell'inserimento lavorativo, utili a consentire un corretto equilibrio tra gli obiettivi di efficacia ed innovazione organizzativa delle aziende e le esigenze di valorizzazione e sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Tale Commissione dovrà essere composta da 12 componenti, si insedierà entro il 30 giugno 2004 e riferirà alle delegazioni trattanti con cadenza quadrimestrale sull'andamento dei lavori e dei risultati conseguiti anche al fine di fornire elementi utili ed approfondimenti in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2008 prevede quanto segue:

Inquadramento del personale con decorrenza 1° gennaio 2009

Il nuovo sistema di classificazione 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.

*Area/categoria A - Lavoro generico 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.

*Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale*

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.

*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, 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 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.

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.

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 - Professioni specialistiche, attività di coordinamento*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i 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*

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 di spiaggia, ausiliaria/o;

- A2 (ex 2° livello) bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

*Area/categoria B*

1 posizione economica, con i seguenti profili:

- B1 (ex 3° livello) operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, 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 altrimenti definita/o non formata/o.

*Area/categoria C*

3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- C1 (ex 4° livello) operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, 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, 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 socio-sanitarie;

- 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*

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/e 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;

- D2 (ex 6° livello) impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento;

- D3 (ex 7° livello) educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore.

*Area/categoria E*

2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- E1 (ex 7° livello) capo ufficio, coordinatrice/ore 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.

*Area/categoria F*

2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- F1 (ex 9° livello) responsabile di area aziendale, psicologo/o - sociologo/a - pedagogo/a - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo;
- F2 (ex 10° livello) responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Aree/categorie	Posizioni 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.

#### **Art. 48 (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 della legge n. 300 del 20 maggio 1970](#).

La lavoratrice o il lavoratore, purchè in possesso dei 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 livello, 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 livello 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. 49 (Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica)**

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'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. 50 (Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore)**

Nel caso di passaggio ad un livello funzionale superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale del nuovo livello di inquadramento e il valore iniziale del livello di provenienza.

## **Titolo VII ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 51 (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 ed al lavoratore una 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 ed il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno ferialo della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'[art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 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.

Ai sensi dell'[art. 17, del D.Lgs. n. 66/2003](#), si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente c.c.n.l., ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Dalla data del 1° gennaio 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 c.c.n.l. a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 1992 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. 52 (Flessibilità)**

E' 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. 53 (Lavoro straordinario)**

E' 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, di intesa con le R.S.A. o con le R.S.U., per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate 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. 58 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. 54 (Lavoro notturno)**

#### *1) Lavoro notturno ordinario*

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00.

Per tale lavoro è prevista una indennità di euro 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di euro 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. 55.

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 n. 66/2003](#)*

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al [D.Lgs. n. 66/2003](#), 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 svolga 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 D.Lgs. n. 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 definite all'esame delle competenti R.S.A./R.S.U. o in loro mancanza 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. 55 (Indennità di turno)**

Alle lavoratrici ed 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 una 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 una apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 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 euro 5,16. 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. 51. 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.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura 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.

### **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 una indennità oraria lorda di euro 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 53.

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

## **Titolo VIII FESTIVITA' E FERIE**

### **Art. 58 (Festività)**

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di un 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) 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, ad un corrispondente riposo da fruire, entro trenta 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 ad un periodo di ferie di 26 gg lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg.

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. 54/1977](#) (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano 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 del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica del mese relativo, si provvederà ad 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 corrispondenti permessi retribuiti.

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° giugno/30 settembre, 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 ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed 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 ad un dodicesimo 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, ed 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 gg di cui all'art. 59 del presente contratto.

Entro i due 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 (Congedo matrimoniale)**

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

#### **Art. 62 (Tutela della maternità)**

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

La 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.

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica che, in relazione alla astensione obbligatoria per la maternità, con riguardo ai diversi livelli di salario convenzionale presenti sui territori, determini l'incidenza percentuale dei costi che deriva dalla suddetta integrazione del trattamento assistenziale stesso.

Dichiarazione congiunta

Le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della [legge n. 53/2000](#) sui congedi parentali e legge n. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità.

#### **Art. 63 (Servizio militare, 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 t.f.r. e degli scatti di anzianità) semprechè si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 gg di cui all'[art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, 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 D.L.C.P.S. n. 303/1946.

#### **Art. 64 (Donazione sangue)**

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

#### **Art. 65 (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 ad un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

#### **Art. 66 (Aspettativa non retribuita)**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un 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, una 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. 67 (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 e ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

## **Titolo X**

### **DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Art. 68 (Diritto allo studio)**

1) Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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 gli studenti 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 una 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. 69 (Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionali)**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad 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 c.c.n.l. potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad 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. 68.

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 MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO**

#### **Art. 70 (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 ed il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro due 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.

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 t.f.r. 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 ad 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. 59 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. 71 (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 ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad 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. 72 (Superamento delle barriere architettoniche)**

In attuazione dell'[art. 24 della legge n. 104/1992](#) 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. 73 (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)**

Per l'applicazione dei contenuti del [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#) "Attuazione delle [direttive n. 89/391/CEE](#), 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al Protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL-CISL-UIL e le Associazioni cooperative LEGACOOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI in data 5 ottobre 1995 allegato al presente c.c.n.l.

**Titolo XII  
RETRIBUZIONE**

**Art. 74 (Elementi della retribuzione)**

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

- minimo contrattuale conglobato;
- scatti di anzianità;
- elemento retributivo territoriale 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. 75 (Minimi contrattuali conglobati mensili)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascun livello verrà incrementato ai seguenti valori:

A decorrere dal 1° gennaio 2004

Livello	Euro
1°	944,29
2°	953,00
3°	997,41
4°	1.072,69
5°	1.137,43
6°	1.199,84
7°	1.277,29
8°	1.378,64
9°	1.522,66
10°	1.738,94

A decorrere dal 1° novembre 2004

Livello	Euro
1°	976,21
2°	985,22
3°	1.031,12
4°	1.108,95
5°	1.175,88
6°	1.240,40
7°	1.320,47
8°	1.425,24
9°	1.574,13
10°	1.797,72

A decorrere dal 1° novembre 2005

Livello	Euro
1°	1.008,13
2°	1.017,44
3°	1.064,84
4°	1.145,21
5°	1.214,33



6°	1.280,96
7°	1.363,65
8°	1.471,85
9°	1.625,61
10°	1.856,51

Le spettanze arretrate ai sensi del presente articolo relative al periodo dal 1° gennaio 2004 al 30 aprile 2004, detratte delle somme erogate nello stesso periodo a titolo di Indennità di vacanza contrattuale di cui all'[accordo interconfederale del 23 luglio 1993](#), verranno erogate ai soli lavoratori e lavoratrici in forza alla data di firma del presente contratto con la retribuzione relativa al mese di luglio 2004. Gli incrementi del minimo contrattuale conglobato relativi a maggio 2004 saranno erogati con la retribuzione del mese di giugno 2004.

Con la retribuzione relativa al mese di maggio 2004 cesserà pertanto di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'[accordo interconfederale del 23 luglio 1993](#).

Clausola di salvaguardia

A coloro che risultino occupati alla data del 30 aprile 1997 e siano inquadrati al 3° livello di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 1° aprile 1992 in qualità di assistente di base qualificata/o e per le quali o per i quali non sussistono i requisiti per l'inquadramento al 4° livello in qualità di assistente domiciliare dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o di cui all'art. 47 del presente c.c.n.l., se in possesso di 2 anni d'anzianità aziendale nel ruolo o a seguito di successiva maturazione di detta anzianità, verrà erogata un'indennità "ad personam" di euro 46,48 lorde assorbibili in caso di inquadramento successivo al livello superiore.

Importo forfetario

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del c.c.n.l., a copertura del periodo 2002/2003, verrà corrisposta un importo forfetario secondo la seguente tabella:

Livello	Importo forfetario
1°	€. 385,67
2°	€. 389,22
3°	€. 407,38
4°	€. 438,09
5°	€. 464,53
6°	€. 490,04
7°	€. 521,68
8°	€. 563,13
9°	€. 621,93
10°	€. 710,19

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo.

Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato in quote mensili proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2002 e il 31 dicembre 2003 nonchè all'orario di lavoro individuato nella lettera d'incarico.

Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero; frazioni inferiori sono considerate nulle.

Gli importi di cui sopra saranno erogati in quote mensili uguali a far tempo dalla data di stipula del contratto sino al 31 ottobre 2005.

Resta inteso che, qualora il lavoratore che ha maturato il diritto dovesse cessare dal servizio, l'azienda è obbligata alla corresponsione delle quote mensili non ancora erogate al 31 ottobre 2005, in un'unica soluzione, contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

-----

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2008 prevede quanto segue:

Retribuzioni (art. 75)

Minimi contrattuali conglobati dal 1° gennaio 2008

Livelli	Importo
1°	1.060,95
2°	1.070,75
3°	1.120,63
4°	1.205,21
5°	1.277,95
6°	1.348,07
7°	1.435,09
8°	1.548,96
9°	1.710,78
10°	1.953,78

Minimi contrattuali conglobati dal 1° gennaio 2009

Categorie	Posizioni economiche		
	1	2	3
A	1.096,16	1.106,28	-
B	1.157,82	-	-
C	1.245,21	1.282,51	1.320,37
D	1.320,37	1.392,81	1.482,72
E	1.482,72	1.600,37	-
F	1.767,56	2.018,62	-

Minimi contrattuali conglobati dal 1° dicembre 2009

Categorie	Posizioni economiche		
	1	2	3
A	1.122,57	1.132,94	-
B	1.185,72	-	-
C	1.275,21	1.313,4	1.352,18
D	1.352,18	1.426,37	1.518,45
E	1.518,45	1.638,93	-
F	1.810,14	2.067,25	-

#### Importo forfetario

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del c.c.n.l., a copertura del periodo 2006-2007, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo
1°	177
2°	178
3°	186
4°	200
5°	213
6°	224
7°	239
8°	258
9°	284
10°	325

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo. Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato con la retribuzione relativa al mese di agosto 2008 proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2006 e il 31 dicembre 2007.

Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero.

#### Arretrati 2008

Gli incrementi contrattuali spettanti relativi al periodo 1° gennaio 2008-31 luglio 2008 saranno erogati in due tranches di uguale entità rispettivamente con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008 ed a quella relativa al mese di ottobre 2008.

N.d.R.: Il verbale di incontro 30 ottobre 2008 prevede quanto segue:

Le parti firmatarie dell'accordo del 30 luglio 2008 si sono incontrate in data odierna e, in seguito dello scioglimento positivo della riserva da parte delle organizzazioni sindacali, hanno concordato quanto segue:

- 1) a integrazione del citato accordo si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C posizione 2 pari euro 19,63 con decorrenza dal 1.1.2009;
- 2) allo scopo di evitare dubbi interpretativi si precisa che l'indennità di vacanza contrattuale eventualmente corrisposta a decorrere dal mese di novembre 2007 è l'unica somma da detrarre a quanto determinato nell'importo forfetario salariale a copertura del periodo 2006/2007.

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

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

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

#### Art. 75 (Aumenti contrattuali)

I minimi conglobati della retribuzione vengono incrementati alle seguenti scadenze:

- euro 30 dal 1° gennaio 2012 al livello CI;
- euro 20 dal 1° ottobre 2012 al livello CI;
- euro 20 dal 1° marzo 2013 al livello CI;

per quanto riguarda gli altri livelli si procederà secondo la riparametrazione.

#### Art. 76 (Accordi di gradualità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 c.c.n.l.

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori subregionali 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 dicembre 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 8 giugno 2000;

- carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal c.c.n.l. 8 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 c.c.n.l.

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.

N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

Art. 76

Punto 2, da aggiungere al punto 1

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 c.c.n.l., situazioni di evidenti difficoltà di tenuta economico-finanziaria per alcune cooperative e/o territori, le parti sottoscriventi il "c.c.n.l. coop. sociali ... 2010-2012" ritengono utile prevedere la possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità concordata dalle parti.

Al fine di garantire l'applicazione del c.c.n.l. 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 a 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 c.c.n.l. che deve realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta.

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

1) verificano e certificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;

2) concordano e definiscono le modalità e i tempi della gradualità;

3) 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;

4) 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 c.c.n.l. e tassativamente inviato entro e non oltre 10 giorni dalla firma alle parti stipulanti il presente contratto.

Con periodicità trimestrale 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, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

### **Art. 77 (Indennità professionali)**

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

- infermiera/e generica/o: euro 61,97;

- infermiera/e: euro 154,94;

- fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista: euro 154,97;

- medico: euro 258,23;

- direttrice e direttore aziendale: euro 232,41.

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

### **Art. 78 (Tredicesima mensilità)**

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari ad una 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 tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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

La tredicesima 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. 79 (Scatti di anzianità)**

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

A decorrere dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o ha diritto alla maturazione di ogni biennio, per ogni biennio di anzianità presso una stessa impresa ad uno scatto biennale per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello:

Livello	Scatto di anzianità
1°	€ 11,62
2°	€ 13,43
3°	€ 16,27
4°	€ 18,59
5°	€ 20,66
6°	€ 23,24
7°	€ 26,86
8°	€ 31,50
9°	€ 39,51
10°	€ 46,48

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

In caso di passaggio al livello superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione del nuovo livello e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo livello, fermo restando il numero massimo di cinque scatti di cui al 1° comma.

*Norma di raccordo*

Gli scatti di anzianità maturati precedentemente al 7 maggio 1997 continuano ad essere corrisposti fino al 31 dicembre 2000 negli importi unitari in essere all'atto di maturazione.

Dal 1° gennaio 2001 i succitati scatti di anzianità verranno corrisposti negli importi unitari previsti dal presente articolo.

-----  
N.d.R.: Il verbale di incontro 30 ottobre 2008 prevede quanto segue:

Le parti firmatarie dell'accordo del 30 luglio 2008 si sono incontrate in data odierna e, in seguito dello scioglimento positivo della riserva da parte delle organizzazioni sindacali, hanno concordato quanto segue:

- 1) a integrazione del citato accordo si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C posizione 2 pari euro 19,63 con decorrenza dal 1.1.2009;
- 2) allo scopo di evitare dubbi interpretativi si precisa che l'indennità di vacanza contrattuale eventualmente corrisposta a decorrere dal mese di novembre 2007 è l'unica somma da detrarre a quanto determinato nell'importo forfettario salariale a copertura del periodo 2006/2007.

-----  
N.d.R.: L'ipotesi di accordo 16 dicembre 2011 prevede quanto segue:

#### **Art. 79 (Scatti di anzianità)**

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47.

Si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C, posizione 2 pari ad euro 19,63.

#### **Art. 80 (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 una indennità mensile lorda di euro 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. 81 (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 di impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

#### **Art. 82 (Attività di soggiorno)**

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

#### **Art. 83 (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 la 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. 84 (Abiti da lavoro)**

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

#### **Art. 85 (Previdenza complementare)**

Le parti convengono, ai sensi del [D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124](#) e successive modificazioni e/o integrazioni, di dare corso alla istituzione della previdenza complementare per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo cooperativo-cooperative sociali.

A tal fine si assume quale parte integrante della presente intesa l'accordo relativo alla costituzione del Fondo "Cooperlavoro", ivi inclusa la prevista "quota di iscrizione", sottoscritto dalle OO.SS., CGIL-CISL-UIL e dalle Centrali cooperative LEGACOOP-CONFCOOPERATIVE-AGCI e dalle rispettive Federazioni firmatarie del presente c.c.n.l. in data 7 maggio 1997.

Conseguentemente convengono di determinare la quota di contribuzione di competenza della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per le lavoratrici e i lavoratori a decorrere dalla data di firma del presente c.c.n.l. la contribuzione al Fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del t.f.r., è stabilita nelle seguenti misure percentuali:

- 1% a carico dell'azienda;
- 1% a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' altresì dovuta al Fondo una quota del t.f.r. maturando, pari all'1,8% della retribuzione annua utile a tale scopo.

Per le lavoratrici e i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, valgono le norme di legge relative alla destinazione del t.f.r. utile alla deducibilità fiscale dei contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori di cui sopra.

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 c.c.n.l.

Le misure contributive e 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti alla ANCST-LEGACOOP e all'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.

Salario convenzionale

Le parti

Premesso che:

- sono tuttora vigenti regimi di salario convenzionale per il settore in alcune aree del Paese;
- l'[art. 4 della legge n. 142/2001](#) ha previsto - limitatamente alla disciplina di cui al [D.P.R. n. 602/1970](#) - il superamento del corrispondente regime, seppure attraverso un percorso graduale attuato con il [decreto legislativo n. 423/2001](#);

Considerato che:

- il percorso individuato per la disciplina di cui al [D.P.R. n. 602/1970](#) risulta un riferimento opportuno anche per i regimi dei salari convenzionali del settore;

Concordano di insediare, entro il 30 giugno 2004, una Commissione di lavoro paritetica che abbia il compito di:

- effettuare un esame congiunto della situazione esistente a livello nazionale e nei diversi territori;
- valutare ed elaborare eventuali ulteriori problematiche specifiche che l'evoluzione del settore viene proponendo;
- elaborare, entro il 31 dicembre 2004, un documento nel quale siano proposte modalità ed articolazione, in un congruo numero di anni, di un percorso che, tenendo conto della specificità delle realtà territoriali, porti al graduale superamento dell'attuale sistema di salario convenzionale.

Le parti si impegnano a presentare successivamente tali documenti congiuntamente elaborati al competente Ministero, per l'emanazione dei provvedimenti in merito.

#### **NOTE INTERPRETATIVE CONGIUNTE**

Art. 72, commi 2 e 3

Le parti firmatarie il c.c.n.l. confermano che, ai fini dell'applicazione delle percentuali alle differenze di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 72, gli importi delle voci retributive, assorbite dai nuovi minimi contrattuali conglobati, sono quelli in vigore fino al 31 dicembre 1996 e spettanti in relazione al sistema di classificazione dei lavoratori di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 1° aprile 1992.

Roma, lì 5 giugno 1997

Dichiarazione congiunta



In relazione alle sedi di informazione e confronto, di cui all'art. 9 del c.c.n.l. definito in data 10 maggio 1997, si sottolinea come le stesse interessino esclusivamente le parti firmatarie del c.c.n.l. medesimo.

Roma, lì 29 luglio 1997

Documento preliminare

al c.c.n.l. 8 giugno 2000

Il rinnovo e la gestione del c.c.n.l. 7 maggio 1997 della cooperazione sociale si è caratterizzato per l'attenzione e l'impegno espressi dalle parti per determinare condizioni reali per una estensione del livello di applicazione contrattuale nel settore e per la creazione di relazioni sindacali in tutto il territorio nazionale.

Questo a fronte delle difficoltà incontrate nella gestione del precedente contratto e in considerazione del perdurare di difficoltà di mercato nel settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo caratterizzato da:

- una situazione di differenziazione territoriale determinata da un non omogeneo assetto normativo e previdenziale della realtà della cooperazione sociale;

- non adeguati comportamenti della committenza pubblica in materia di affidamenti con il prevalente ricorso alle gare al massimo ribasso che ha ampliato aree di concorrenzialità sleale basata non sulla qualità ma sulla compressione dei costi del lavoro.

Per intervenire positivamente su questi problemi le parti hanno individuato alcuni percorsi e livelli di intervento congiunti:

1) un impegno e un insieme di azioni per determinare ai diversi livelli istituzionali provvedimenti e interventi migliorativi delle regole e dell'assetto del settore;

2) uno sviluppo più diffuso sul territorio di relazioni tra le parti, anche attraverso l'attivazione di strumenti congiunti per estendere la capacità di verifica e intervento sulla situazione di applicazione del contratto e più in generale di mercato a livello regionale e sub-regionale;

3) la definizione di programmi territoriali di graduale riallineamento dei trattamenti economici per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal c.c.n.l., prevedendo modalità di verifica e intervento delle parti nazionali a fronte di difficoltà e problemi evidenziati.

Le parti riaffermano che il c.c.n.l. delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo costituisce base comune di confronto con le diverse pubbliche amministrazioni, ribadendo la necessità che nei soprarichiamati rapporti, l'applicazione contrattuale sia un requisito specificatamente previsto e qualificante nonché di limitare l'accesso ai soprarichiamati rapporti alle sole realtà cooperative che ne garantiscono l'applicazione.

La verifica e l'analisi dello stato di applicazione del contratto compiute dalle parti hanno evidenziato in generale una significativa espansione del livello di applicazione del contratto sul territorio nazionale, confermando l'utilità del percorso definito e dell'impegno attivato. La verifica puntuale delle diverse situazioni ha evidenziato però anche il perdurare in molte aree del Paese, in particolare nel centro sud, di difficoltà a rendere effettivo il contratto anche in relazione alla non adeguata capacità delle parti di sviluppare relazioni, accordi territoriali e azioni congiunte in grado di incidere sulla situazione di mercato e sui comportamenti della committenza.

Questo non può che spingere le parti da un lato a riconfermare l'importanza che si realizzino finalmente le condizioni di una applicazione piena ed estesa del contratto nazionale in tutte le aree del Paese quale aspetto essenziale per uno sviluppo qualificato del settore, dall'altra a individuare percorsi e modalità di relazioni tra le parti per rafforzare un'azione congiunta sugli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda le relazioni tra le parti appare importante rilanciare e dare corpo più operativo agli strumenti degli Osservatori e degli Organismi bilaterali sia a livello nazionale che a livello territoriale, garantendo una continuità informativa e di monitoraggio della situazione, valorizzando altresì gli strumenti bilaterali costituiti dalle Centrali cooperative e dalle Organizzazioni sindacali.

Sul piano degli interventi territoriali appare essenziale una ulteriore verifica congiunta su come gli accordi di gradualità possono avere rappresentato e possano rappresentare un modo condiviso ed efficace per garantire percorsi certi e realmente percorribili di estensione della applicazione contrattuale.

Al fine di assicurare alla cooperazione sociale strumenti utili a garantirne prospettive di crescita e trasparenza le parti ribadiscono quanto contenuto nel verbale di accordo preliminare del c.c.n.l. 7 maggio 1997 sulla necessità di costituire ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) strumenti bilaterali. Tali strumenti dovranno svolgere le seguenti funzioni:

- attivare iniziative e strumenti per ampliare il grado di applicazione del contratto, anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori;

- valutare e gestire congiuntamente le esigenze specifiche di applicazione del presente contratto in materia di persone svantaggiate (sede esclusiva a livello territoriale/regionale) in base a quanto previsto dall'art. 2 del c.c.n.l.;

- valutare esigenze relative ai bisogni formativi del settore e promuovere idonee iniziative a sostegno, anche valorizzando gli Enti bilaterali costituiti tra Centrali cooperative e Confederazioni sindacali nell'ambito della formazione;

- individuare percorsi finalizzati a forme di certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli eventuali usi previsti dalle leggi e segnalare agli Organismi competenti eventuali inadempienze;

- collaborare ad attivare le iniziative formative per l'applicazione settoriale del [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#) sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni;

- gestire le procedure per il raffreddamento delle controversie individuali e plurime su ricorso delle parti firmatarie ai sensi della lettera d), del Titolo VIII, del Protocollo del 5 aprile 1990 definito tra le Centrali cooperative e le Confederazioni sindacali relativamente al livello territoriale/regionale.

In relazione ai problemi di mercato e di settore sopracitati le parti hanno attivato alcune iniziative tese a costruire un assetto più adeguato di regole e uno sviluppo qualificato del settore nella comune consapevolezza del ruolo rilevante che in tale ambito gioca e potrà ancora di più giocare la cooperazione sociale.

Sul piano delle regole mentre si è raggiunto l'obiettivo della emanazione da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di una tabella aggiornata dei costi del lavoro al fine di una definizione certa della soglia minima nella determinazione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza non si sono ancora determinati interventi da parte delle istituzioni competenti per quanto riguarda tutta la materia di una regolamentazione adeguata degli affidamenti e dei criteri di assegnazione degli appalti con la forma della offerta più vantaggiosa e con riferimento alla qualità delle prestazioni e del vincolo del rispetto dei contratti di lavoro.

Per quanto riguarda l'assetto previdenziale sono state poste le basi concrete a livello di quasi tutte le realtà regionali interessate per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel protocollo di accordo in materia di salario convenzionale e più vicina appare la possibilità di un intervento ministeriale in materia.

Diverso e più complesso si presenta invece il percorso rispetto all'obiettivo posto dalle parti di un assetto previdenziale proprio della cooperazione sociale. Si tratta di un obiettivo da ricollocare sia in relazione alla evoluzione della normativa previdenziale che in relazione alla funzione di utilità generale svolta dalla cooperazione sociale, fermo restando la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e individuando opportune forme di agevolazioni contributive e/o fiscali.

E' convinzione delle parti che entrambi i terreni sopraevidenziati facciano ancora parte di quel percorso di impegni e interventi per la stabilizzazione e lo sviluppo qualificato del settore della cooperazione sociale, obiettivi ancora più indispensabili oggi in una fase nella quale si stanno mettendo con più concretezza e ampiezza le basi, a livello nazionale e locale, del sistema di servizi e prestazioni in campo socio-assistenziale-sanitario-educativo e di politiche di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Agli impegni sin qui assunti bisogna aggiungere una rinnovata considerazione verso la revisione annuale; tale strumento è infatti un ulteriore elemento a testimonianza del sistema di garanzie al cittadino che la cooperazione sociale offre.

Di tale sistema la cooperazione sociale che fa riferimento alla [L. n. 381](#), con le oltre 4.500 cooperative e gli oltre 100.000 addetti, è parte rilevante e qualificante anche in rapporto ad un quadro di indirizzi e di politiche nazionali e territoriali di riforma dello stato sociale, in parte già delineati e in parte in corso di predisposizione, che configurano e attivano un nuovo sistema di relazioni tra soggetti pubblici e soggetti del privato sociale basato su chiari livelli di responsabilità e sulla attivazione e integrazione di risorse pubbliche e private disponibili. In questa visione il tema della sussidiarietà si deve concretizzare in indirizzi, regole, presenze, interventi e progetti che sappiano porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, anche in termini di partecipazione, efficienza e qualità nella organizzazione dei servizi e interventi, nuove opportunità occupazionali, valorizzazione, anche dal punto di vista del trattamento economico e normativo, delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Da questo punto di vista assumerà sempre maggiore rilievo la questione dell'esistenza di un sistema regolativo basato sul rispetto di standard di qualità da parte dei soggetti produttori e organizzatori di servizi e prestazioni, sia in regime di convenzione che in regime di accreditamento, sia in vista di un ampliamento dell'area di servizi alle persone con un parziale o totale concorso, anche di tipo economico, dei cittadini utenti.

Le parti riconoscono all'istituto dell'apprendistato anche ai fini dell'occupazione stabile un forte valore, e si impegnano, nell'ambito delle azioni paritetiche previste, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo sociale europeo e/o altre risorse nazionali all'uopo stanziato per la sperimentazione di nuovi modelli formativi dell'apprendistato.

In questo quadro le parti, concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche amministrazioni, e si adopereranno in tal senso.

#### *Misure di interesse del settore*

Nella consapevolezza condivisa che è importante sviluppare relazioni sindacali che sanno agire a sostegno di uno sviluppo qualificato e di nuovi e più avanzati assetti del settore socio-assistenziale-sanitario-educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati si evidenziano alcune linee di intervento che dovranno essere oggetto di iniziativa delle parti nei confronti dei diversi livelli istituzionali, in primo luogo del governo nazionale, dei governi regionali e del sistema delle autonomie locali:

- completare il quadro di attuazione regionale anche con interventi di rafforzamento e aggiornamento della [legge n. 381/1991](#) e sviluppare raccordi più coerenti con la legislazione sociale e sanitaria delle regioni;
- rilanciare il ruolo della formazione professionale indispensabile allo sviluppo della occupazione e ad assicurare qualità ed efficienza dei servizi a partire da una sempre più adeguata definizione dei profili professionali, in particolare in ambito sociale e socio-sanitario, valorizzando anche figure nuove emergenti anche in relazione ai sistemi organizzativi particolari affermatasi nel mondo della imprenditorialità sociale cooperativa;
- varare un provvedimento a livello nazionale, in linea con quanto già indicato nel Patto per lo sviluppo e l'occupazione (p. 2.5), per "assicurare nella disciplina del mercato degli appalti pubblici e delle concessioni il rispetto delle norme definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro e la corretta applicazione delle regole che escludono i fenomeni distortivi dell'applicazione del criterio del massimo ribasso che, in questi settori, va a detrimento della qualità e finisce per favorire il lavoro nero e il sommerso";
- introdurre forme di agevolazioni contributive e fiscali condizionate al rispetto delle condizioni economiche e normative previste dal c.c.n.l.;
- costituire Osservatori nazionali e territoriali, richiedendone la istituzionalizzazione, come da apposita norma contrattuale, con la partecipazione dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, degli affari sociali, della sanità, della funzione pubblica, al fine di svolgere, tra l'altro, attività di monitoraggio sugli appalti e di controllo sul recepimento delle regole di mercato indicate dai Ministeri competenti;
- dare soluzione con apposita iniziativa ministeriale alla riforma del salario medio convenzionale di settore secondo gli accordi stipulati dalle parti e depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- sviluppare forme agevolative sul piano fiscale nonché incentivi e misure di sostegno alla domanda in relazione all'utilizzazione di servizi e prestazioni di cura e assistenza, con particolare attenzione a soggetti deboli e bisognosi;
- attivare e gestire efficacemente le misure già previste nella L. n. 488/1998 di sostegno alla nascita e allo sviluppo di cooperative sociali nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

## **ALLEGATI**

Tabella sul costo del lavoro

(Omissis)

Verbale di accordo

per il superamento del salario convenzionale

Premesso che le Organizzazioni del movimento cooperativo (ANCST-Legacoop, Federsolidarietà-Confcooperative, AGCI-Solidarietà) e le Organizzazioni sindacali (Funzione pubblica-CGIL, UIL-FPL, FPS-CISL e FISASCAT-CISL), in occasione del rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2004 per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, hanno sottoscritto un importante impegno a procedere al superamento dei salari medi convenzionali, ed in tale ambito hanno elaborato una proposta che ha i caratteri della gradualità, con riferimento al regime previdenziale in essere per le cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi;

Le parti hanno convenuto che:

- il regime dei salari convenzionali fissati con decreti ministeriali adottati ai sensi dell'[art. 35 del Testo unico delle norme sugli assegni familiari approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797](#) e successive modificazioni e soprattutto la successiva rideterminazione dell'imponibile medio giornaliero con il [decreto 22 settembre 2000 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale](#), hanno consentito una copertura previdenziale a realtà e situazioni altrimenti difficilmente regolabili;

- tuttavia, alla luce delle mutate condizioni economiche del settore, e in relazione alla evoluzione della normativa previdenziale, hanno concordato - pur in presenza di una difficile situazione del settore - sull'urgenza di avviare un percorso per il superamento graduale di detto regime contributivo;

Pertanto le parti sottoscrivono il seguente accordo.

Allo scopo di superare gradualmente ai fini contributivi il regime dei salari convenzionali le sottoscritte Organizzazioni cooperative e sindacali concordano di richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un provvedimento che contenga i seguenti punti:

- per la categoria dei lavoratori soci di cooperative sociali di cui all'[art. 1, lett. a\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#) e per la categoria dei lavoratori soci di cooperative che esplicano l'attività nell'area di servizi socio-assistenziali, sanitari e socio-educativi, operanti entrambi in settori e in ambiti territoriali per i quali il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha emanato i decreti previsti dall'[art. 35 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797](#), e successive modificazioni, il percorso di gradualità per la determinazione della retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali sarà completato entro l'anno 2008;

- la retribuzione giornaliera imponibile ai fini dei contributi previdenziali è aumentata secondo le seguenti decorrenze, percentuali e modalità di calcolo:

- del 30 per cento per l'anno 2006;
- del 60 per cento per l'anno 2007;
- del 100 per cento per l'anno 2008;

il calcolo sarà effettuato sulla differenza retributiva esistente fra il predetto imponibile e il corrispondente minimo contrattuale giornaliero previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, per ciascun livello professionale di inquadramento.

Si precisa che il minimo contrattuale giornaliero da prendere a riferimento ai fini del calcolo del differenziale deve intendersi riferito agli elementi retributivi dati da paga base, indennità di contingenza e dall'elemento distinto della retribuzione (E.d.r.) ovvero dai minimi contrattuali conglobati mensili.

Il periodo di occupazione media mensile ai fini del versamento dei contributi di previdenza e di assistenza sociale è confermato in 26 giornate lavorative.

Alla fine del percorso di gradualità per la determinazione della retribuzione imponibile, ed ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, trova applicazione l'[art. 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338](#), convertito con modificazioni, dalla [legge 7 dicembre 1989, n. 389](#), e successive modificazioni.

Durante il percorso di graduale innalzamento della contribuzione le singole cooperative sopra citate possono optare per il versamento dei contributi dovuti sulle retribuzioni effettive, purchè non inferiore all'imponibile convenzionale come sopra determinato. L'opzione è vincolante per tutti i soci lavoratori, ha effetto dal primo periodo di paga successivo alla delibera da parte degli Organismi statuari e non è revocabile.

Le contribuzioni versate sulle retribuzioni superiori a quelle convenzionali fissate con decreti ministeriali adottati ai sensi dell'[art. 35 del Testo unico delle norme sugli assegni familiari approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797](#), e successive modificazioni, da parte delle cooperative sociali di cui all'[art. 1, lett. a\) della legge 8 novembre 1991, n. 381](#) nonché dalle cooperative operanti in settori ed ambiti territoriali contemplati nei citati decreti restano acquisite alle gestioni e conservano la loro efficacia.

Roma 17 novembre 2004

Determinazione dell'imponibile medio giornaliero ed elevazione del periodo di occupazione media mensile, ai fini contributivi, per i lavoratori soci di cooperative sociali e per i lavoratori soci di cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi (G.U. 17 ottobre 2000, n. 243).

(Omissis)

[D.M. 22 settembre 2000](#) - Determinazione dell'imponibile medio giornaliero ed elevazione del periodo di occupazione media mensile, ai fini contributivi, per i lavoratori soci di cooperative sociali ([art. 1, lett. a\), della legge n. 381/1991](#)) e per i lavoratori soci di cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi.

*Sommario: Il Ministero del lavoro, con il decreto 22 settembre 2000, a decorrere dal 1° gennaio 2001 ha dettato nuove disposizioni in materia di determinazione dell'imponibile medio giornaliero e del periodo di occupazione media mensile, ai fini contributivi, per i soci di cooperative sociali (art. 1, lett. a), della legge n. 381/1991) e per i lavoratori soci operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi.*

Il Ministero del lavoro con il decreto 22 settembre 2000, pubblicato nella G.U. n. 243 del 17 ottobre 2000 (All. 1), ha dettato nuove disposizioni in materia di determinazione dell'imponibile medio giornaliero e del periodo di occupazione media mensile, ai fini contributivi, per i soci lavoratori di cui all'oggetto.

Il decreto, con decorrenza 1° gennaio 2001, prevede:

- l'introduzione di un imponibile giornaliero utile all'accredito delle 52 settimane annue ai fini previdenziali e assistenziali;
- l'elevazione a 26 giornate lavorative del periodo di occupazione media mensile.

Tale determinazione, al pari di quella che ha già interessato le cooperative rientranti nel campo di applicazione del [D.P.R. n. 602/1970 \(D.M. 3 dicembre 1999](#), al riguardo si veda la [circolare n. 20 del 1° febbraio 2000](#)), risponde da un lato ad una esigenza di armonizzazione del settore della cooperazione in tutto il territorio nazionale e dall'altro alla volontà di garantire al socio-lavoratore livelli dignitosi di pensione tenuto conto dei processi di riforma della materia.

*1) Periodo di occupazione media mensile*

Dal 1° gennaio 2001, ai sensi dell'art. 1 del D.M. 22 settembre 2000, il periodo di occupazione media mensile, ai fini contributivi, per i lavoratori soci di cooperative sociali di cui all'[art. 1, lettera a\) della legge n. 381/1991](#) e per quelli di cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, è fissato a 26 giornate.

Qualora per effetto di decreti ministeriali, adottati ai sensi dell'[art. 35 del Testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. n. 797/1955](#), siano stati stabiliti periodi di occupazione media mensile inferiori alle 26 giornate gli stessi dovranno essere elevati.

#### 2) *Imponibile medio giornaliero*

L'[art. 2 del D.M. 22 settembre 2000](#) stabilisce, per le categorie di lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto, che l'imponibile medio giornaliero, al fine di assicurare una copertura assicurativa pari alle 52 settimane annue, non può essere inferiore, su base annua, al 40% del trattamento minimo di pensione così come previsto dall'art. 7 comma 1, primo periodo, della [legge 11 novembre 1983, n. 638](#), modificato dall'[art. 1, comma 2, della legge n. 389/1989](#).

Restano in ogni caso salvi gli imponibili giornalieri più elevati, determinati con decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 35 del TUAUF.

#### 3) *Retribuzioni effettive*

L'art. 2 del sopracitato decreto trova applicazione solo per le cooperative sociali che adottino salari convenzionali ai sensi dell'[art. 35 del TUAUF](#).

Ove, in assenza di decreti ministeriali, la contribuzione sia versata sulle retribuzioni effettive continua a trovare applicazione la normativa prevista in materia di minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori e di limiti di retribuzione giornaliera ([art. 1 del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338](#) convertito nella [legge 7 dicembre 1989, n. 389](#) e art. 7 della [legge 11 novembre 1983, n. 638](#), modificato dall'art. 1, comma 2 del D.L. n. 338/1989, convertito nella legge n. 389/1989, [circ. n. 17 del 28 gennaio 2000](#)) e, pertanto, l'importo minimo applicabile, per l'anno 2000, è pari a lire 68.552 giornaliera.

Si chiarisce al riguardo che, come già precisato nella [circolare del Ministero del lavoro n. 23/2000](#) e nella [circolare INPS n. 100 del 22 maggio 2000](#) (punto 6), il limite di retribuzione giornaliera, pari a lire 38.070, deve intendersi come "minimale", da applicarsi nell'anno 2000, nei casi di emissione di decreti ministeriali ai sensi dell'[art. 35 del TUAUF](#).

### **APPENDICE**

Protocollo sul nuovo modello di relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative

L'Associazione generale cooperative italiane (AGCI)

La Confederazione cooperative italiane (CCI)

La Lega nazionale cooperative e mutue (LNCeM)

e

CGIL-CISL-UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso Statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali cooperative

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

#### A1. Conferenza nazionale sulla cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza nazionale sullo stato e lo sviluppo della cooperazione in Italia.

La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

#### B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le Organizzazioni regionali delle centrali cooperative e delle Confederazioni sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

#### C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

#### 2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi cc.cc.nn.l. costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estendere e favorirne l'applicazione.

B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

#### 3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi Organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
- D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

#### 4. Pari opportunità

##### A) Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

##### B) Fasce deboli del mercato del lavoro



Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla [legge n. 39 del 28 febbraio 1990](#).

#### 5. Osservatorio nazionale sulla cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio nazionale sulla cooperazione.

L'Osservatorio nazionale è l'Organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle Associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

#### 6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte d'impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive Associazioni di settore e le Federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri Paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei cc.cc.nn.l. purchè non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei cc.cc.nn.l. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi cc.cc.nn.l.

6.2 Le materie ed il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive Associazioni di settore e Federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei cc.cc.nn.l. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da c.c.n.l. autonomi della cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e Federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

#### 7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed 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, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai cc.cc.nn.l.

#### 8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

##### a) *Controversie economiche collettive*

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, nè procederanno ad azioni dirette.

##### b) *Controversie relative all'applicazione del presente accordo*

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle Organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

##### c) *Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti*

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei cc.cc.nn.l. si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive Organizzazioni, entro i successivi

15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

*d) Controversie individuali e plurime*

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
  - qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una Commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
  - in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.
- A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex-[artt. 2113 cod. civ.](#) e [410](#) e [411 cod. proc. civ.](#)
- L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.
- Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.
- I cc.cc.nn.l. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Roma, 5 aprile 1990

*1. Oneri sociali*

AGCI, CCI, LNECeM e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione Tbc, asili nido, assistenza malattia pensionati, ENAOLI).

Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziali altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare nè l'innovazione di processi nè l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concentrata nei confronti dei pubblici poteri, nonchè per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro.

Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

*2. Precisazione*

In relazione a quanto previsto dalla lett. B "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5 aprile 1990, le Centrali cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello dei singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Accordo interconfederale sul contratto di formazione-lavoro

(Omissis)

Protocollo di intesa

per l'applicazione del [D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#)

(Omissis)

Protocollo di intesa

per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie

(Omissis)

Accordo interconfederale

per la previdenza complementare della cooperazione

(Omissis)

Accordo relativo ai lavoratori dipendenti

per l'istituzione del Fondo pensione dei lavoratori, soci e dipendenti,

delle cooperative del lavoro

Addì 6 maggio 1998, in Roma

Tra

Lega nazionale delle cooperative e mutue e ANCP, ANCST, ANCA, Legapesca;

Confcooperative e Federlavoro e servizi, Federsolidarietà, Federcoopescas, Federagroalimentare, Federcultura, turismo e sport;

AGCI e AICPL-AGCI, AGICA-AGCI, ANCOTAT-AGCI, AICP-AGCI;

e

CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA, FLAI, FILTEA, Funzione pubblica, FILT, SLC;

CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FLERICA, FAI, FIST, FIT, FILTA, FISTEL;

UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI, UILSANITA', UILTA, UILSIC;

Preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una forma pensionistica loro destinata;
- l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi pensione;
- ai sensi del [D.Lgs. n. 124/1993](#) e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;
- le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

Visto:

- [l'accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto in data 12 febbraio 1998](#) tra LEGACOOP, Confcooperative, AGCI e CGIL-CISL-UIL;

Si concorda:

- di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro unitamente ai dipendenti delle cooperative interessate, da attuare mediante la costituzione di un apposito Fondo pensione nazionale al fine di realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei soggetti medesimi. La forma pensionistica è disciplinata dalle norme di seguito riportate.

Art. 1

(Scopo e natura giuridica)

1. Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:

- a) i contratti e gli accordi collettivi di lavoro;
- b) i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali cooperative e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

2. La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo pensione ai sensi degli [artt. 12 e seguenti del codice civile](#), nonché ai sensi del [D.Lgs. n. 124/1993](#) e successive modifiche ed integrazioni.

3. Il Fondo pensione nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato Cooperlavoro è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

Art. 2

(Destinatari)

1. Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

2. Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare:

- a) i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al 1° comma del presente articolo;
- b) i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;
- c) i lavoratori dipendenti di cooperative e di società consortili;
- d) i lavoratori dipendenti delle Centrali cooperative LEGACOOP-Confcooperative-AGCI comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
- e) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

3. In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre);
- d) contratto di formazione e lavoro;
- e) contratto di apprendistato.

Art. 3

(Associati)

1. Sono associati al Fondo pensione:

- a) i lavoratori destinatari della forma pensionistica complementare, così come indicati al precedente art. 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto del Fondo stesso;
- b) i datori di lavoro dei lavoratori associati al Fondo;
- c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

Art. 4

(Adesione e permanenza nel Fondo)

1. I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

3. Le parti istitutive si impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del Fondo pensione ed alla raccolta delle adesioni.

4. A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.

5. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo pensione.

6. Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

## Art. 5

### (Contribuzione)

1. La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.
2. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è dovuta l'integrale destinazione del t.f.r. al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.
3. La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro in vigore o dai regolamenti aziendali nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali.
4. Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i cc.cc.nn.l. applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al Fondo pensione con decorrenza 1° gennaio 1999 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:
  - a) un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.;
  - b) un contributo a carico del lavoratore pari all'1% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.; il lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r., secondo le modalità stabilite dal Consiglio di amministrazione;
  - c) un contributo prelevato dalla quota annua di t.f.r. pari all'1,8% della retribuzione annua assunta per il calcolo del t.f.r.;
  - d) le norme di cui al presente comma, ivi comprese le sindacate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi cc.cc.nn.l. di settore alle decorrenze che gli stessi cc.cc.nn.l. prevederanno.
5. In caso di ritardato od omesso versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti i datori di lavoro sono tenuti:
  - a) al versamento dei contributi evasi;
  - b) al versamento di una somma equivalente al rendimento non conseguito per effetto del ritardato pagamento e comunque non inferiore al tasso legale su base annua;
  - c) al versamento degli interessi di mora, calcolati in base al tasso legale maggiorato di 5 punti percentuali, che restano acquisiti al Fondo a titolo di copertura dei costi sostenuti per l'attività di vigilanza e di controllo;
  - d) a risarcire il Fondo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal mancato versamento.
6. Qualora il ritardato pagamento si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al comma 5, lett. c), è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva al Consiglio di amministrazione la facoltà di intraprendere tutte le azioni utili per la tutela degli interessi del Fondo.

## Art. 6

### (Sospensione dell'obbligo di contribuzione)

1. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.
2. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

## Art. 7

### (Cessazione dell'obbligo di contribuzione)

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei lavoratori cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

## Art. 8

### (Prestazioni)

1. Il Fondo pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:
  - a) pensione complementare di vecchiaia;
  - b) pensione complementare di anzianità.
2. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione generale obbligatoria, con un minimo di dieci anni di iscrizione al Fondo.
3. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.
4. L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.
5. Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.
6. Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa.
7. Ai lavoratori che provengano da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.
8. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere un'anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota

della sua posizione pensionistica individuale corrispondente all'accumulazione di quote del trattamento di fine rapporto di sua pertinenza.

9. Il Consiglio di amministrazione può determinare l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

10. In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti "pro tempore".

Art. 9

(Cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo)

1. Il lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 8, comma 5 con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;
- b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- c) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;
- d) mantenimento della posizione individuale accantonata presso un Fondo pensione, anche in assenza di contribuzione.

2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione di cui agli [artt. 3 e 9 del D.Lgs. n. 124/1993](#) e successive modificazioni ed integrazioni non prima di cinque anni di permanenza al Fondo durante i primi cinque anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni.

3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

Art. 10

(Organi del Fondo)

1. Sono Organi del Fondo:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Consiglio di amministrazione;
- c) il Presidente e il Vicepresidente;
- d) il Collegio dei revisori contabili.

2. La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli Organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.

3. Ai fini della composizione degli Organi del Fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati si intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

Art. 11

(Assemblea dei delegati)

1. L'assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.

2. Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.

3. Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

Art. 12

(Consiglio di amministrazione)

1. Il Fondo pensione è amministrato da un Consiglio di amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.

2. Il Presidente ed il Vicepresidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

3. I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

Art. 13

(Collegio dei revisori contabili)

1. Il Collegio dei revisori contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.

2. L'assemblea dei delegati elegge il Presidente del Collegio dei revisori contabili tra i revisori contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 14

(Comitato dei garanti)

1. Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei garanti.

2. Il Comitato dei garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle Organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il Fondo pensione.

3. Il Comitato dei garanti è un Organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il Fondo pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del Fondo pensione.

4. Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del Fondo pensione.

5. A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli Organi di amministrazione del Fondo pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del Fondo pensione.

Art. 15

(Impiego delle risorse)



1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'[art. 6 del D.Lgs. n. 124/1993](#) e successive modifiche ed integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del t.f.r.

2. Nella fase di avvio il Fondo pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio di amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

Art. 16

(Spese per la gestione del Fondo)

1. All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota d'iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del Fondo pensione che è fissata nell'importo di lire 30.000, di cui lire 20.000 a carico dell'impresa e lire 10.000 a carico del lavoratore.

2. Alle spese di gestione ordinaria del Fondo pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16% della retribuzione annua assunta a base di calcolo del t.f.r., di cui 0,08% a carico dell'azienda con un massimo di lire 20.000 per lavoratore associato e 0,08% a carico del lavoratore associato con un massimo di lire 20.000.

3. Entro il mese di dicembre 1999 le parti istitutive procederanno ad una verifica congiunta con il Consiglio di amministrazione del Fondo, al fine di verificare la congruità della quota associativa con la situazione economica e finanziaria del Fondo medesimo.

4. Annualmente il Consiglio di amministrazione sottopone alla ratifica dell'assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro, da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo.

Art. 17

(Fase transitoria)

1. Le parti istitutive si impegnano a costituire il Fondo pensione entro e non oltre il 31 maggio 1998 e a partire da tale data sarà possibile dare inizio alla raccolta delle adesioni, previa approvazione della scheda informativa da parte della Commissione di vigilanza.

2. In sede di atto costitutivo del Fondo, le parti istitutive designeranno i componenti del Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima assemblea dei delegati non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di amministrazione e del nuovo Collegio dei revisori.

3. Il Consiglio di amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

4. Il Collegio dei revisori contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.

5. Durante la fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.

6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della prima assemblea dei delegati.

I

### ***Ipotesi di accordo 30 luglio 2008***

#### ***per i dipendenti dalle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo***

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori.

Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 30 settembre 2008.

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2004-2005, nonché all'erogazione di quanto spettante in relazione all'inflazione reale verificatasi nel biennio 2006-2007. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che con lo stesso accordo odierno di rinnovo del c.c.n.l. hanno considerato, concordandoli, i seguenti riferimenti inflattivi: 2,8% per l'anno 2008 e 3,3% per l'anno 2009.

Le parti concordano altresì che l'indice da indicare a riferimento per le verifiche è l'indice FOI generale.

Il presente c.c.n.l., fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 1° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2009.

Inquadramento del personale con decorrenza 1° gennaio 2009

Il nuovo sistema di classificazione 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.

#### ***Area/categoria A - Lavoro generico 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.

#### ***Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale***

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.

#### ***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, 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 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.

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.

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 - Professioni specialistiche, attività di coordinamento*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i 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*

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 di spiaggia, ausiliaria/o;
- A2 (ex 2° livello) bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

*Area/categoria B*

1 posizione economica, con i seguenti profili:

- B1 (ex 3° livello) operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, 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 altrimenti definita/o non formata/o.

*Area/categoria C*

3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- C1 (ex 4° livello) operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, 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, 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 socio-sanitarie;
- 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*

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/e 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;
- D2 (ex 6° livello) impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento;
- D3 (ex 7° livello) educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore.

*Area/categoria E*

2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

- E1 (ex 7° livello) capo ufficio, coordinatrice/ore 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.

*Area/categoria F*

2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

A	A1 - A2
B	B1
C	C1 - C2 - C3
D	D1 - D2 - D3
E	E1 - E2
F	F1 - F2

Nota esplicitiva

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

Nuovo articolo del Titolo VII: "Lavoro festivo e domenicale"

A decorrere dal 1° dicembre 2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 58 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Art. ...

(Apprendistato)

Le parti si impegnano a definire entro il 2008 una specifica normativa contrattuale in materia di apprendistato.

Retribuzioni (art. 75)

Minimi contrattuali conglobati dal 1° gennaio 2008

Livelli	Importo
1°	1.060,95
2°	1.070,75
3°	1.120,63
4°	1.205,21
5°	1.277,95
6°	1.348,07
7°	1.435,09
8°	1.548,96
9°	1.710,78
10°	1.953,78

Minimi contrattuali conglobati dal 1° gennaio 2009

Categorie	Posizioni economiche		
	1	2	3
A	1.096,16	1.106,28	-
B	1.157,82	-	-
C	1.245,21	1.282,51	1.320,37
D	1.320,37	1.392,81	1.482,72
E	1.482,72	1.600,37	-
F	1.767,56	2.018,62	-

Minimi contrattuali conglobati dal 1° dicembre 2009

Categorie	Posizioni economiche		
	1	2	3
A	1.122,57	1.132,94	-
B	1.185,72	-	-
C	1.275,21	1.313,4	1.352,18
D	1.352,18	1.426,37	1.518,45
E	1.518,45	1.638,93	-
F	1.810,14	2.067,25	-

*Importo forfetario*

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del c.c.n.l., a copertura del periodo 2006-2007, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo
---------	---------

1°	177
2°	178
3°	186
4°	200
5°	213
6°	224
7°	239
8°	258
9°	284
10°	325

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo. Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato con la retribuzione relativa al mese di agosto 2008 proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2006 e il 31 dicembre 2007. Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero.

#### *Arretrati 2008*

Gli incrementi contrattuali spettanti relativi al periodo 1° gennaio 2008-31 luglio 2008 saranno erogati in due tranches di uguale entità rispettivamente con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008 ed a quella relativa al mese di ottobre 2008.

#### *Impegni tra le parti*

Le parti si impegnano:

- a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle nuove tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente rinnovo contrattuale;
- a svolgere entro il 30 giugno 2009 una articolata e approfondita verifica sui seguenti aspetti:
  - andamento del settore e prospettive, con particolare riferimento ai rapporti di committenza ed all'effettivo recepimento delle nuove tabelle ministeriali;
  - riscontri sulle conseguenze dell'entrata in vigore del nuovo sistema di inquadramento del personale;
  - eventuali esigenze e criticità specifiche inerenti le professionalità sanitarie di cui all'art. 77;
  - dinamica dell'inflazione.

Le parti si impegnano, fermo restando quanto definito nel presente accordo, a dare avvio, previa presentazione di piattaforma da parte delle OO.SS., alla trattativa per il rinnovo del presente contratto, a partire dal 1° luglio 2009, allo scopo di perseguire una adeguata continuità contrattuale, significativa anche per le relazioni con la committenza.

## II

### ***Verbale di incontro 30 ottobre 2008***

### ***Ratifica dell'accordo 30 luglio 2008***

Le parti firmatarie dell'accordo del 30 luglio 2008 si sono incontrate in data odierna e, in seguito dello scioglimento positivo della riserva da parte delle organizzazioni sindacali, hanno concordato quanto segue:

- 1) a integrazione del citato accordo si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C posizione 2 pari euro 19,63 con decorrenza dal 1.1.2009;
- 2) allo scopo di evitare dubbi interpretativi si precisa che l'indennità di vacanza contrattuale eventualmente corrisposta a decorrere dal mese di novembre 2007 è l'unica somma da detrarre a quanto determinato nell'importo forfettario salariale a copertura del periodo 2006/2007.

## III

### ***Ipotesi di accordo 16 dicembre 2011***

### ***per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti***

### ***dalle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo***

### ***e di inserimento lavorativo***

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori. Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 20 gennaio 2012.

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

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

#### Art. 75

(Aumenti contrattuali)

I minimi conglobati della retribuzione vengono incrementati alle seguenti scadenze:

- euro 30 dal 1° gennaio 2012 al livello CI;
- euro 20 dal 1° ottobre 2012 al livello CI;
- euro 20 dal 1° marzo 2013 al livello CI;

per quanto riguarda gli altri livelli si procederà secondo la riparametrazione.

Il presente c.c.n.l., fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012.

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

I successivi testi costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie:

- struttura della contrattazione art. 10;
- apprendistato art. 28;
- periodo di prova art. 32;
- preavviso di licenziamento e dimissioni art. 33;
- cambi di gestione art. 37;
- retribuzione art. 75;
- accordi gradualità art. 76;
- scatti di anzianità art. 79;
- assistenza sanitaria integrativa art. 86 (nuovo).

Vengono allegate le linee-guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'art. 28, apprendistato e art. 10, percorsi formativi.

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'art. 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 c.c.n.l. 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 II livello di contrattazione.

Il c.c.n.l. ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il c.c.n.l. fa riferimento a parametri condivisi.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 7 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nei 6 mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., 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 1° comma della presente lett. b), la norma di cui al 2° comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del c.c.n.l., 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 c.c.n.l. 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, 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 potrà essere di livello provinciale o sub-regionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale si applica salvo quanto previsto dall'art. 76 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 l'Elemento retributivo territoriale.

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 all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 69;
- 2) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
- 3) attività di soggiorno (art. 82);



4) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art. 47, garantendo la coerenza con lo stesso;

5) Elemento retributivo territoriale.

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato qualora non sia disdetto almeno 2 mesi prima della scadenza.

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

Le richieste di rinnovo di contratti in scadenza o di prima definizione della contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno fatte pervenire dalle Organizzazioni sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni cooperative non prima del 31 marzo 2012 e non oltre il 30 giugno 2012.

Entro nove mesi dalla firma del c.c.n.l. ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni cooperative, si procederà alla verifica degli ambiti territoriali per i quali verrà realizzata la negoziazione territoriale. Nel caso di conferma o prima definizione della negoziazione territoriale a livello provinciale e/o sub-regionale, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

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, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali o sub-regionali.

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) Elemento retributivo territoriale

L'Elemento retributivo territoriale (E.R.T.) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti. Pertanto al fine della definizione di tale Elemento territoriale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni dei seguenti indicatori determinati nella loro dimensione regionale e valutati anche alla luce di eventuali specificità territoriali, rilevati dai corrispondenti Osservatori regionali:

1) rapporto fatturato (A1)/costo del personale (voce B9 bilancio di esercizio);

2) rapporto fatturato (A1)/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato con riferimento riportando il complesso delle ore lavorate alle unità lavorative a tempo pieno ovvero ore complessivamente lavorate nell'anno diviso 1.548);

3) variazioni del M.O.L. (voce A meno B del bilancio);

4) tempi medi di pagamento da parte della committenza (voce CII/A del bilancio) con un limite massimo di ...;

5) rapporto fatturato privato/fatturato pubblico;

6) quantità e tipologia dei servizi offerti;

7) eventuali ulteriori indicatori definiti dalle parti a livello territoriale.

Alla luce dei principi di cui al 1° comma della presente lettera, l'E.R.T. sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in forza al momento dell'erogazione dell'E.R.T., in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

L'erogazione dell'Elemento retributivo territoriale avrà, quindi, le caratteristiche di non determinabilità a priori e di 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 Elemento retributivo territoriale 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 omnicomprendente, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il t.f.r.

Per la verifica dei dati relativi agli indicatori di cui sopra, le parti definiranno un campione rappresentativo delle imprese cooperative presenti sul territorio per il quale viene definito l'E.R.T.

Nel caso di accordi territoriali che coinvolgano imprese cooperative che operino anche in territori diversi da quelli previsti dall'accordo, saranno utilizzati i soli dati afferenti ai territori oggetto dell'accordo.

c) Imprese in difficoltà

Le imprese cooperative che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle parti firmatarie del contratto territoriale un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'E.R.T.

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

1) sofferenza economica da valutarsi con riferimento all'andamento del M.O.L. come definito alla lett. b), punto 3;

2) sofferenza finanziaria;

3) situazioni di crisi in presenza di delibera ex [L. n. 142/2001](#).

Le parti definiranno nell'ambito del contratto territoriale stesso, le modalità e i criteri per l'applicazione delle casistiche di cui al 1° comma.

d) Elemento di garanzia retributiva

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente c.c.n.l., non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2013 le imprese cooperative operanti nel territorio, con esclusione delle cooperative individuate ai sensi della precedente lett. c), erogheranno, con la retribuzione del mese di maggio 2013, un Elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi.

L'Elemento compete ai lavoratori in forza al 31 marzo che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese alle proprie dipendenze nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 marzo 2013.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'Elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

L'Elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprendente, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il t.f.r.

L'Elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l. che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

In occasione del prossimo rinnovo del presente c.c.n.l. le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione dell'Elemento di garanzia retributiva al fine di concordare eventuali correttivi.

Art. 28

(Apprendistato)

A) *Finalità dell'istituto*

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'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 [D.Lgs. n. 167/2011](#), ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'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 d'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, D.Lgs. n. 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 l'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. 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 ed E ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione del personale, di cui all'ex art. 47 del c.c.n.l. (inquadramento professionale) ed all'accordo del 30 luglio 2008. E' 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 c.c.n.l., 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'[art. 2, comma 3 del D.Lgs. 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 D.Lgs. n. 167/2011](#), potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in

possesto 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, e 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 durante il completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e 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 c.c.n.l.

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 all'acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) 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 col 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 lett. 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 lett. G), sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l.

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 [D.Lgs. n. 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 [D.Lgs. n. 66/2003](#), 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 all'art. 75 del c.c.n.l., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

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

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di 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:

- dal 1° al 12° mese: 85%;

- dal 13° al 24° mese: 90%.

3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio-sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%;

- 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'[art. 2118 cod. civ.](#), 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 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, D.Lgs. n. 167/2011](#), 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'[art. 2, comma 1, lett. d\) del D.Lgs. 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, O.SS., 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 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 all'erogazione della formazione.

3. I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper 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; 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. 32**

(Periodo di prova)

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di prova è fissato in 45 giorni.

**Art. 33**

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di preavviso è fissato in 30 giorni fino a tre anni di anzianità e 45 giorni oltre i tre anni di anzianità.

**Art. 37**

(Cambi di gestione)

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto, o convenzione, 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.

**Art. 72**

Punto 2, da aggiungere al punto 1

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 c.c.n.l., situazioni di evidenti difficoltà di tenuta economico-finanziaria per alcune cooperative e/o territori, le parti sottoscrittrici il "c.c.n.l. coop. sociali ... 2010-2012" ritengono utile prevedere la possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità concordata dalle parti.

Al fine di garantire l'applicazione del c.c.n.l. 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 a 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 c.c.n.l. che deve realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta.



Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

- 1) verificano e certificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
- 2) concordano e definiscono le modalità e i tempi della gradualità;
- 3) 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;
- 4) 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 c.c.n.l. e tassativamente inviato entro e non oltre 10 giorni dalla firma alle parti stipulanti il presente contratto.

Con periodicità trimestrale 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, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

Art. 79

(Scatti di anzianità)

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art. 47.

Si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C, posizione 2 pari ad euro 19,63.

Art. 86

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti convengono di introdurre, all'interno del settore della cooperazione sociale, l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette.

A decorrere dal 1° maggio 2013 sono iscritti al Fondo cooperativo che le parti andranno a individuare tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a tempo indeterminato, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa aziendali o territoriali in essere che dovranno comunque garantire una prestazione non inferiore a quelle previste dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa che le parti avranno individuato.

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

Nel caso in cui il fondo individuato richieda, all'atto dell'iscrizione, una quota "una tantum", la stessa sarà a carico dell'impresa.

Allo scopo di individuare le modalità operative per l'applicazione dell'istituto sarà insediata una Commissione ad hoc che dovrà predisporre un regolamento entro il 31 dicembre 2012.