

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL
PERSONALE DEL DIPARTIMENTO NAZIONALE SOCIALE
DELLA UNIONE ITALIANA COOPERATIVE (UN.I.COOP.)**

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2009-2011

In data *12 giugno* 2009, alle ore *10,00*, ha avuto luogo l'incontro tra il Dipartimento Nazionale Sociale della Unione Italiana Cooperative, rappresentata nella persona del Presidente:

Dr. Sergio Ricci

Sergio Ricci *Federico Franco*

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

UIL FPL *Carlo Antelmi*

..... *Fornero*

Al termine della riunione, le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Dipartimento Nazionale Sociale della Unione Italiana Cooperative relativo al triennio normativo ed economico 2009 - 2011 nel testo che segue.

UNIONE ITALIANA COOPERATIVE

***Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
2009 - 2011***

Dipartimento Sociale

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I
LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL DIPARTIMENTO NAZIONALE SOCIALE
- UN. I. COOP. -**

Tra la

UNIONE ITALIANA COOPERATIVE - DIPARTIMENTO NAZIONALE SOCIALE

rappresentata dal Presidente del Dipartimento Nazionale Sociale UN. I. COOP.
Dott. Sergio Ricci e dal Dott. Francesco Dello-Russo Presidente UN. I. COOP.

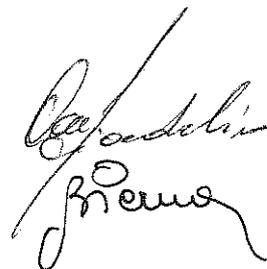


e le Organizzazioni Sindacali:

UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI

Rappresentata da:

Segretario Generale	Carlo Fiordaliso
Responsabile terzo settore	Bartolomeo Perna



PREMESSA

L'apertura del confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Dipartimento Sociale per gli anni 2009-2011 si inserisce in un quadro generale di sviluppo dell'organizzazione dei servizi privati e, in particolare, per quanto attiene l'assistenza e la cura della persona.

Nonostante le oggettive criticità che emergono sulla declinazione del sistema Welfare nazionale e sugli sviluppi dei vari modelli regionali in atto negli ultimi anni, il trend di crescita delle diverse associazioni che compongono il quadro di riferimento del comparto e più in generale del terzo settore, coerentemente con il ruolo assegnato alla cooperazione sociale dalle leggi 381/91 e 328/00, segnalano la crescente importanza che questo variegato mondo va assumendo su tutto il territorio nazionale, puntando a svolgere un ruolo sempre più marcato di integrazione nella realizzazione dei percorsi d'assistenza, in cui i criteri di efficienza e di efficacia dell'azione si coniughino con obiettivi di qualità del servizio e di umanizzazione delle prestazioni.

Come sostiene il Censis, nel capitolo "i soggetti economici dello sviluppo", le cooperative rappresentano una componente importante della moderna economia di mercato.

Si tratta, infatti, di una forma di impresa che oramai da decenni, e nonostante la crisi economica, tende a crescere più rapidamente della media delle aziende in termini di unità, di fatturato e di addetti.

La quota globale dell'attività economica organizzata in forma cooperativa è maggiore in mercati avanzati che non in economie meno sviluppate e appare evidente come loro abbiano dato un contributo rilevante al raggiungimento di più elevati livelli di sviluppo dal punto di vista non solo economico, ma anche, e soprattutto, culturale e sociale.

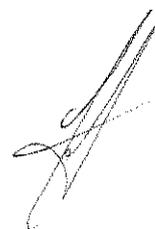
Le cooperative crescono sviluppandosi in una rete sistemica che consente loro di ritagliarsi un ruolo di rilievo nell'economia e nel sociale, una ambivalenza che gli deriva da quella capacità di dialogo con il corpo sociale che ne è insieme elemento distintivo e di successo.

In questo quadro, la professionalità e la responsabilità nel lavoro degli addetti rappresentano il valore aggiunto, il motore di crescita dell'intero sistema.

La rilevanza professionale degli operatori e la crescita di nuove figure d'assistenza (ad esempio le cosiddette badanti, degli operatori socio-sanitari) impone scelte contrattuali coerenti, capaci di valorizzare lavoro e professionalità.

Il CCNL deve introdurre interventi in grado di promuovere, da un lato le esigenze di qualità, di efficacia e di massima fruibilità del servizio, in piena consonanza con la crescita organizzativa delle imprese, e dall'altro, la valorizzazione del sapere, dell'impegno e della motivazione degli operatori, anche con lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e la massima diffusione dell'istituto della formazione continua e dell'aggiornamento professionale, parte essenziale e irrinunciabile della prospettiva della qualificazione dell'intero settore.

In una situazione di grande e rapida evoluzione e diffusione della domanda di servizi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità, sistemi di inquadramento del personale, qualità della prestazione.



Tale situazione rende necessario introdurre dove non c'è, e rafforzare dove è presente, un sistema di inquadramento del personale che contribuisca a elevare il tasso di funzionalità dei servizi, l'accrescimento dell'efficacia della gestione, l'organizzazione del lavoro, e rafforzamenti, nello stesso tempo, la motivazione del personale, l'adesione dello stesso al progetto di sviluppo, con la consapevolezza che il sistema classificatorio saprà cogliere, registrare e premiare l'apporto delle prestazioni individuali.

Il CCNL oltre che rappresentare l'elemento fondamentale di regolazione del mercato dei servizi alla persona, è portatore anche di un importante messaggio di solidarietà sociale, partecipazione e crescita nel campo dei diritti e dei doveri professionali.

La progressiva omogeneizzazione dei trattamenti normativi e salariali dei vari contratti e l'adeguato apprezzamento delle professionalità può essere uno stimolo importante allo sviluppo di un sistema di qualità, eliminando i fattori di concorrenza basati essenzialmente sulle differenze di trattamento normo-economico derivante dai diversi CCNL.

Tale percorso di armonizzazione è ancora più necessario in un periodo come l'attuale, che vede una restrizione dei trasferimenti dallo Stato al sistema delle autonomie e registra la necessità di eliminare i processi impropri di esternalizzazione e terziarizzazione.

In coerenza con il percorso finora perseguito si conferma l'impegno del sindacato a sviluppare un sistema di regole capace di favorire la trasparenza amministrativa, di superare l'affidamento dei servizi tramite gare e procedure che non garantiscono il rispetto del costo del lavoro contrattualmente definito.

Occorre, pertanto, giungere a un sistema omogeneo di accreditamento delle strutture.

In tal senso l'impegno congiunto a riprendere e rafforzare un proficuo confronto con i rappresentanti della Conferenza Unificata Stato-Regioni.

La Conferenza delle Regioni e il sistema delle Autonomie potranno offrire nuovi preziosi percorsi in grado di rispondere alle sfide della trasformazione del sistema Welfare e approntare strumenti di valorizzazione dei soggetti che hanno scelto di operare in un quadro di regole certe e definite per lo sviluppo di servizi di qualità e la crescita della valorizzazione professionale dei propri addetti.

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



Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione.

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali e di inserimento lavorativo affiliate alla Unione Italiana Cooperative (UN.I. COOP) Dipartimento Sociale che:

a) svolgono interventi, gestiscono servizi nel comparto socio-sanitario assistenziale educativo e attività connesse;

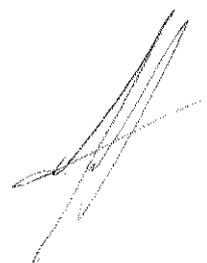
b) hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono a elevare la capacità lavorativa e la professionalità 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, nonché 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 e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative delle stesse.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centri 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 semiresidenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;



- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti.

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

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni a essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel frattempo 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 CCNL.

Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente CCNL eventuali innovazioni normative o accordi interconfederali che dovessero normare la materia dei soci-lavoratore/lavoratrice.

Art. 2 - Persone svantaggiate.

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

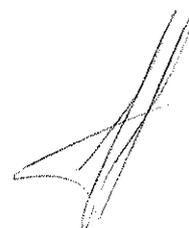
Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze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

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

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

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

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



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

Riguardo alle persone svantaggiate di cui trattansi, le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento:

a) alle persone svantaggiate è riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa;

b) i Comitati misti paritetici, in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego e i servizi dell'ASL, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, in conformità a un'articolata informazione fornita dalla impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli EE.LL., sia a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

1) convenzioni con enti locali, ASL ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di Formazione e Lavoro (CFL);

2) contratti a tempo determinato;

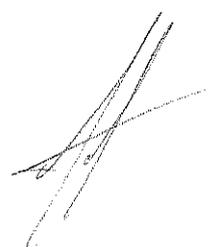
3) contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative), contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;

4) salari di 1° ingresso (per periodi definibili sino a tre anni);

c) per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorative rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto a integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione.

I progetti, di cui i Comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi, devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stage formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori e 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, ove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, circa 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 a inviare la documentazione riguardante i progetti personalizzati alle OO.SS. provinciali di competenza.

Le parti in merito ai contratti di inserimento lavorativo convergono di mettere in atto un confronto sull'intera materia, definendo, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

Art. 3 – Norma di rinvio.

Per le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa rinvio alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo statuto dei lavoratori, in quanto applicabile.

Art. 4 - Condizioni di miglior favore.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

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

Art. 5 - Inscindibilità delle posizioni contrattuali.

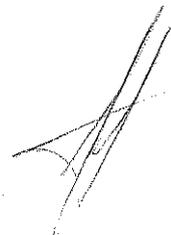
Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto di lavoro in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Art. 6 - Normativa contrattuale confederale nazionale e legislativa.

Gli accordi interconfederali e le norme legislative che dovessero intervenire, nell'arco della vigenza contrattuale su materie definite e/o pertinenti il presente CCNL,



saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno definite tra le parti.

Art. 7 - Decorrenza e durata.

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall'1 gennaio 2009 e scade il 31 dicembre 2011, sia per gli aspetti normativi sia retributivi. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 3 (tre) mesi prima della sua scadenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente rinnovo contrattuale, è definito con le regole del protocollo 23 luglio 1993 e confermate dal Patto Sociale del 22 dicembre 1998.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Protocollo di relazioni industriali.

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

Pertanto, tale protocollo che si allega al presente CCNL ne è, quindi, parte integrante. Lo stesso protocollo costituisce parte operativa per quanto non è previsto specificatamente dal presente CCNL.

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

A) Informazione e confronto

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

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

2) Livello Regionale e Provinciale

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

a) a livello regionale per:

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

b) a livello provinciale per:

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

3) Livello aziendale

Semestralmente, su richiesta, saranno fornite alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL adeguate informazioni riguardanti:

- gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti e i programmi di sviluppo;
- inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente





fornite alle RSU o in loro assenza alle R.S.A o in loro assenza alle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL;

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

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 della giornata del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

Tale confronto avverrà entro un mese dalla firma del presente CCNL per la prima applicazione dello stesso e almeno annualmente per quanto attiene le materie a esso rinviate.

B) Comitati misti paritetici

1) Comitato misto paritetico nazionale

A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto di **6 (sei)** rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da **6 (sei)** rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali ed eventuali supplenti.

Compiti principali di tale comitato sono:

- I. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo;
- II. incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- III. promuovere iniziative in materia di formazione continua e riqualificazione professionale, tramite percorsi formativi previsti dal DLgs n. 81 del 2007 (ex DLgs n. 626 del 1994) e successive integrazioni e/o modificazioni, anche con riferimento all'apprendistato e ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee e internazionali, nonché con altri organismi che abbiano i medesimi scopi;



I. analizzare, progettare e, conseguentemente, 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 e altri Enti interessati;

VII. collaborare per l'applicazione settoriale del Decreto Legislativo n. 81 del 09-04-2008 (ex DLgs n. 626 del 1994) sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni;

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 YYYYYYYYYYYYYY.

X. estendere e rafforzare l'esistenza dei Comitati Misti Paritetici Regionali;

XI. rafforzare e diffondere l'azione degli Osservatori, attraverso la definizione di obiettivi annuali;

XII. confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;

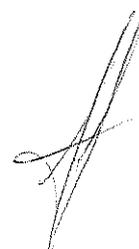
XIII. realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema socio-sanitario-assistenziale-educativo;

XIV. sviluppare una adeguata analisi sui sistemi di partecipazione e sul dialogo sociale europeo, nonché individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze;

XV. attivare iniziative e strumenti per favorire l'applicazione del CCNL, utilizzando anche i dati forniti dagli appositi Osservatori;

XVI. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente CCNL e trasmettere le valutazioni alle parti.

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.

In caso di assenza o di inattività dei Comitati Misti Paritetici Regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato Misto Paritetico Nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art.18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.

Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo del Comitato Misto Paritetico Nazionale (C.M.P.N.) di cui al presente articolo.

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 della Unione Italiana Cooperative Dipartimento Sociale firmatario del presente contratto.

Il C.M.P.N. si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'Osservatorio Nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni:

- le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione socio-sanitaria assistenziale-educativa e di inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990.

La sezione dell'Osservatorio è guidata dal comitato composto da 6 (sei) componenti effettivi e 6 (sei) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La Sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal comitato di cui sopra, fermo restando l'impegno a individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nell'ambito 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 e analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:

- a) presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;
- b) stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;
- c) verifica dello stato di applicazione del CCNL e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;
- d) applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;
- e) situazione del mercato del lavoro del settore, con analisi della struttura del medesimo e 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 CCNL per consentire le opportune valutazioni e il loro eventuale utilizzo.

2) Comitati Misti Paritetici Regionali

a) a livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 3 (tre) rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 3 (tre) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.

b) 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. analizzare l'andamento del mercato del lavoro, riguardante il settore;

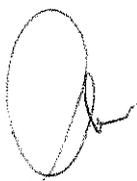
III. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo Regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali, al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie;

IV. svolgere attività di promozione per la stipula di convenzioni, ai fini della realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art.18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998;

V. svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del CCNL, in attesa di specifica definizione e attivazione della sede (regionale e/o provinciale) per l'espletamento del presente compito;

VI. presso tali Comitati avrà sede la Commissione di Conciliazione e i Collegi Arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.

1. 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 Coop form , in merito



alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

2. Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello Nazionale di cui al presente articolo.
3. Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I-VI) e per l'attività dell'Osservatorio Regionale il C.P.M.R. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse, al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle Associazioni Cooperative Regionali.
4. I C.M.P.R. si attiveranno per la costituzione presso gli stessi degli Osservatori Regionali aventi analoghe competenze con l'Osservatorio Nazionale.

Art. 10 – Struttura della contrattazione

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali definiti dal Protocollo sulla Politica dei Redditi del 23 luglio 93, confermate dal Patto Sociale del 22/12/98, la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

A) Il Contratto nazionale.

a. Ruolo e riferimenti.

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche sia 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 CCNL 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 della politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla difesa 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 CCNL sono le seguenti:

- disdetta: a mezzo raccomandata a/r. almeno due mesi prima della scadenza;
- invio piattaforma: a mezzo raccomandata a/r. almeno un mese prima della scadenza;
- inizio trattativa: entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma.



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

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

Ove tale condizione sia violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lett. c. del presente articolo sarà 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 OO.SS. dei lavoratori.

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

c. Indennità di vacanza contrattuale.

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 1 della lett. b, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori, un'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.

B) 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.

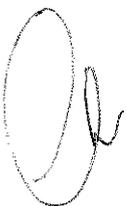
Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o sub regionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale riguarda materie e istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Tale contrattazione, pertanto, sarà svolta nel rispetto delle specifiche clausole di rinvio previste dal presente contratto e 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 CCNL;
- 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 nuovi 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, perché 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 a 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.

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 contratto, saranno predisposte e fatte pervenire dalle Organizzazioni Sindacali alla Presidenza della Cooperativa non prima di sessanta giorni dalla firma del contratto.

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

Entro trenta giorni dalla firma del CCNL, ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e la Cooperativa si procederà alla definizione degli ambiti territoriali per i quali saranno predisposte le piattaforme rivendicative.

Nell'ambito degli stessi incontri potranno essere concordati ulteriori indicatori, oltre a 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 sub regionale per la predisposizione delle piattaforme, saranno 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 sessanta giorni dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali né 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 sub regionali.

Il contratto di secondo livello avrà durata quadriennale e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sia disdettato 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.

Art. 11 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali.

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146 e come modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83, le parti individuano le prestazioni indispensabili in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo quali:

- le prestazioni mediche sanitarie non dilazionabili;
- l'igiene alla persona;
- l'assistenza ad anziani e portatori di handicap, anche domiciliare e in casa protetta finalizzata ad assicurare la tutela psicofisica;
- la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti;
- 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 esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

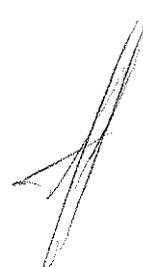
A livello aziendale potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

Art. 12 - Prevenzione del conflitto.

Le parti pongono l'accento sull'importanza di una coerente applicazione delle procedure previste dal titolo 8 del protocollo 5.4.90 tra le centrali cooperative e le OO.SS.

Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno una delle stesse, si riuniranno entro trenta giorni.

Dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme definite dal presente CCNL.



Art. 13 - Pari opportunità.

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle centrali cooperative, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente.

Possono, inoltre, essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

La cooperativa assicura 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 nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna, che sarà istituito entro sei mesi dalla data della stipulazione del presente CCNL.

Art. 14 - Tutela 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, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

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

Art. 15 - Tutela dei lavoratori con disabilità.

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5.2.92 n. 104 Legge quadro per l'assistenza l'integrazione e i diritti delle persone handicappate.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Art. 16 - Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato.

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



Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 17 - Rappresentanze sindacali.

Le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) costituite ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto tra la Cooperativa e CGIL, CISL, UIL in data 13.9.94 che costituisce parte integrante del presente CCNL.

A integrazione dell'art. 3 di detto protocollo le parti, riguardo al numero dei componenti le RSU, convengono quanto segue:

a) tre componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 (settantacinque) addette/i;

b) quattro componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 76 (settantacinque) a 150 (centocinquanta) addette/i;

c) cinque componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 151 (centocinquantauno) a 200 (duecento) addette/i;

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

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

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

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

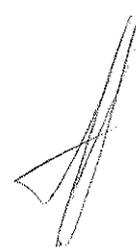
Art. 18 - Permessi per cariche sindacali.

Le lavoratrici e i lavoratori componenti degli organi Direttivi delle OO.SS. nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/70 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro sia 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 - Aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive.

Per il collocamento in aspettativa di lavoratrici e di lavoratori chiamate/i a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali



e per la concessione di permessi alle lavoratrici e ai lavoratori chiamate/i a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/70.

Art. 20 - Assemblea.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di dodici ore annue per le quali sarà 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 dieci ore annue dalle RSU di cui all'art. 17 del presente CCNL e nella misura massima di due ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno quarantotto ore.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti donne e uomini esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere fatto 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 O.S., per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata, ove sia revocata dall'interessata o dall'interessato.

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

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



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

Titolo IV

ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - Assunzione.

L'assunzione del lavoratore/trice viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal Dlgs 26 maggio 1997, n° 152.

L'assunzione del lavoratore/trice, a norma del Dlgs n° 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

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

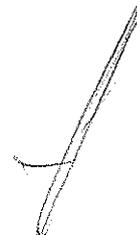
- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- il livello di inquadramento cui è assegnata o assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione in servizio, la cooperativa potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche e/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 conformità a quanto stabilito fra le parti.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, confermano che le assunzioni concernenti il personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, legge 23.7.91 n. 223 :

assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/operatore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, animatrice/animatore senza titolo, istruttrice/istruttore di attività manuali ed espressive, istruttrice/istruttore di nuoto, guida, operatrice/operatore dei servizi informativi e di orientamento, autista soccorritrice/soccorritore, educatrice/educatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/operatore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/coordinatore, maestra/maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/massaggiatore, animatrice/animatore con titolo, infermiera/infermiere generica/o, ricercatrice/ricercatore 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/educatore professionale, assistente sociale, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, infermiere, consigliere di orientamento, capo ufficio, coordinatrice/coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/educatore professionale coordinatrice/coordinatore, coordinatrice/coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/psicologo, sociologa/sociologo, pedagogista, medico, responsabile di area aziendale, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/direttore 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 dovranno 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 e/o 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 dovranno 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 28.2.87, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18.4.62 n. 230 e successive modificazioni e integrazioni, nonché all'art. 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983 n.17, convertito, con modificazioni dalla legge 25 marzo 1983 n. 79, per particolari esigenze della cooperativa e per carenze del servizio è consentita 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 e altre istituzioni pubbliche o private;

d) per l'effettuazione di attività socio-sanitarie e riabilitativo-psicopedagogiche assistenziali, nonché promozionali, anche in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti e, 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.) e 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.381/91 il cui protetto 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, eccetto quanto riferito ai punti b), c), g) e h).

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n.3 (tre) rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.

Per le cooperative di tipo b, inquadrare 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 comma 1 del presente articolo.

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

ART.26 - Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al DLgs n°61/2000 e successive modificazioni e integrazioni ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali e 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.

Riguardo a questa forma ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale è 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 DLgs 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 lettera C punto 2;
- 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:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) ai sensi dell'art.2 comma 2 del DLgs n. 61/2000, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- 3) la qualifica assegnata.

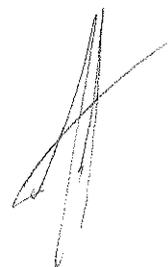
B) La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 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 della 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 31/12 dell'anno precedente.

La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 L. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste 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 a 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 la 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 tecniche produttive, nell'ambito del confronto con le RSA, 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 compierà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale e 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 DLgs 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 né 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 otto ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino a 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 DLgs 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 cause 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 DLgs 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 del RSA 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 a 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 lettera D, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale 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 a una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata. In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili di cui alla lettera D).

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà 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 CCNL.

Tali motivazione 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'articolo 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.

Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro (CFL) e contratto di inserimento

Per l'assunzione di personale con CFL si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia.

Con riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente le categorie da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente CCNL, la sezione relativa è così modificata:

- professionalità da escludersi: quelle riguardanti le categorie A e B;
- professionalità intermedie: quelle riguardanti la categoria C;
- professionalità elevate: quelle riguardanti le categorie D, E e F.

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 dalla DLgs n 276/03 art. 54, si fa riferimento all'accordo interconfederale dell' 11 febbraio 2004, che si allega.

Art. 28 - Apprendistato.

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, 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. 381/91 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 19 luglio 1997 n. 196, le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e 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

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del secondo, terzo, quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo livello della classificazione del personale di cui all'art. 47.
2. Ai sensi e alle condizioni previste dall'art. 16 secondo 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 idonea rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto
3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 51 primo comma del presente CCNL, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lettera D

C) Limiti numerici e di età per l'assunzione

1. Considerato che la legge n. 196 del 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.
2. Ai sensi del primo 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.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art.16 primo 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 primo comma dello stesso art.16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

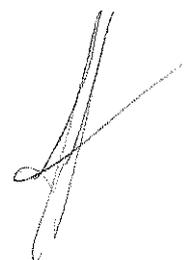
D) Durata dell'apprendistato

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

cat. A, B	24 mesi
cat. C, D	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 della categoria C 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.

2. 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 del presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi.



3. 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.

4. 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.

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

6. L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro due mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

7. 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 le categorie A e B;
- 60 giorni di lavoro effettivo per le categorie C e D;

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 è determinata dalle percentuali dei minimi contrattuali conglobati mensili di cui all'art.75, come dalla seguente tabella:



Categoria	I^a metà periodo di apprendistato	II^a metà periodo di apprendistato
A e B	80	90
C	85	95
D	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 idonea, rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

Scuola dell'obbligo	ore 120
Attestato di qualifica	ore 100
Diploma di scuola media superiore	ore 80
Diploma universitario o laurea	ore 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

1. Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati o emanandi in attuazione di quanto previsto dall'art.16 secondo comma legge 196/1997, i contenuti delle attività formative esterni all'azienda saranno quelli elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.

2. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico e 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 lettera 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 e ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

B) I contenuti di cui all'art. 2 lettera 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 conoscenza 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 a intervenire nei confronti del Ministero del Lavoro, affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

N) Estinzione del rapporto

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Articolo 29 - Lavoro ripartito

1) 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 sia 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.

2) Trattamento economico e normativo

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

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

Sono 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 è corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.

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

Articolo 30 - Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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



3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione, in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

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

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

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici.

Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata.

Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

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

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



7. Comunicazione, informazione.

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

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro.

I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8. Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9. Diritti sindacali

Alle lavoratrici e ai lavoratori che facciano telelavoro, è riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro.

Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro.

L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10. Controlli a distanza

IL datore di lavoro illustrerà 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 per mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentate alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali.

Sempre in quest' ambito saranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



11. Sicurezza

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

Secondo la normativa vigente DLgs. 81/2008 (ex DLgs. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza.

Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo sarà 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 DLgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

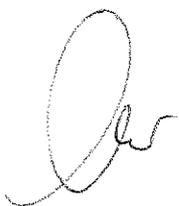
Articolo 31 – Lavoro temporaneo

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 CCNL.

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

Art. 32 - Periodo di prova.

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



Categoria	Periodo
A	30 gg. di effettiva prestazione
B	60 gg. di effettiva prestazione
C	90 gg. di effettiva prestazione
D	180 gg. di effettiva prestazione
E	180 gg. di effettiva prestazione
F	180 gg. di effettiva prestazione

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13a e di trattamento di fine rapporto.

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

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

Art. 33 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 37 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:

Anzianità di servizio	Categoria A - B	Categoria C - D	Categoria E - F
fino a 3 anni	15 gg.	45 gg.	90 gg.
oltre i 3 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 un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

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

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

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

Art. 34 - Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro.

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

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

Art. 35 - Trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge n. 297/82, integrato dal d.lgs. 252/05.

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.

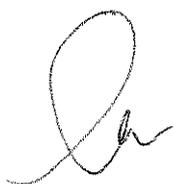
In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 10, saranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo, attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 37 - Cambi di gestione.

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

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 RSU.

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 stessa, 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 e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di sette giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.

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

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

ART.38 - Conciliazione in sede sindacale

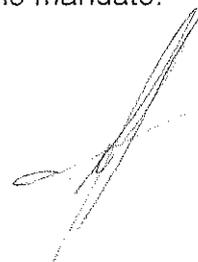
1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alle quali aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

2. La Commissione di cui al punto 1) è composta:

a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;

b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

3. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.



4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

5. L'Associazione delle Cooperative ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

6. Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre quindici 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 sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art.410 bis del c.p.c..

7. Il termine previsto dall'art.410 bis del c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle Cooperative o della Organizzazione Sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è 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.

10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art.2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

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



12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

13. Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative ai licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n. 604, e alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addetta/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.

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

Art.39 - Arbitrato

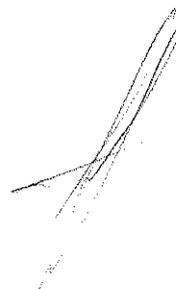
1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art.(nuovo articolo) del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia a un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.

2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro trenta 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 quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, cui il lavoratore è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo, dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro quindici giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere a una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;



- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro quarantacinque giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino a un massimo di ulteriori quindici giorni, in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

6. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni in conformità di apposito Regolamento.

8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.

Titolo V

COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Art. 40 - Comportamento in servizio.

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

Art. 41 - Ritardi e assenze.

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore devono 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 e l'assenza arbitraria e immotivata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari.

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



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

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 cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di cinque 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 sarà comunicato entro i dieci giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei venti giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la competente direzione provinciale del Lavoro, 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 della direzione provinciale del lavoro competente.

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

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

Non possono tenersi conto ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari sono di due 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 ed è applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in

prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore, se ulteriormente recidivi, incorrono in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a un giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 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 e i provvedimenti di multa non prescritti, danno facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di quattro giorni.

D) Sospensione.

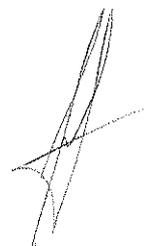
Vi si incorre per:

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

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

E) Licenziamento.

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



- assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre 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 implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

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

Art. 43 - Responsabilità civile dei lavoratori.

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

Art. 44 - Patrocinio legale dei lavoratori.

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

Art. 45 - Ritiro della patente.

Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi senza percepire retribuzione alcuna né 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. Sono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'art.10 comma 3 del CCNL 7/5/97 al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

Titolo VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47 - Inquadramento del personale.

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte e avviene secondo il sistema di classificazione che si articola in sei aree/categorie, determinate rispettivamente in **A, B, C, D, E 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.

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.

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e 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 e 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 regionali o dalle partecipazioni a processi formativi e dalle esperienze maturate in costanza di lavoro.

Area/categoria D – Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizio socio-educativi.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, elevate capacità tecniche 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 e 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 di gestione, 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 le lavoratrici e i 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 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 professionali riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N° 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1) (ex 1° livello) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

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

Area/categoria B

N° 1 posizioni economiche, 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

N° 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 profilo) 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

N° 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/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.

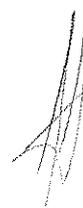
D2) (ex 6° livello) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° livello) Educatore professionale coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N° 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) (ex 7° livello) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.



E2) (ex 8° livello) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

Area/categoria F

N° 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico se in possesso di cinque 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

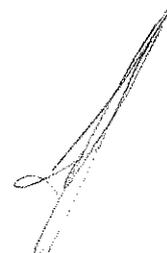
Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 ed E1.

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 in seguito acquisito, in conformità all'art.13, legge n. 300 del 20.5.70.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e 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 tre mesi.

Art. 49 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica.

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore sia 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 seguiranno 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 a un livello funzionale superiore il nuovo inquadramento retributivo sarà 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 (trentotto) ore settimanali.

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

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 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 sia richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

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



Ai sensi dell'art. 17, del DLgs 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 CCNL, ha diritto ad almeno undici ore di riposo consecutivo nell'arco delle ventiquattro ore.

Art. 52 - Flessibilità.

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di dieci ore settimanali con recupero nei successivi sei 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, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

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

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

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 58 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

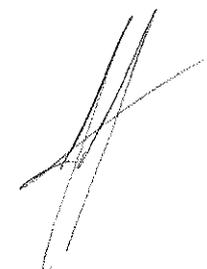
Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

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 06.00.

Per tale lavoro è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.



La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 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 66/03

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

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di assegnazione continuativa (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 cinque il mese.

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

Ai sensi dell'art.15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni è concessa una riduzione di orario di ventisei ore su base annua. Tale riduzione è 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 e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle ventiquattro ore, comprensivi di almeno cinque notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, è corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.



Art. 56 - Servizio con obbligo di residenza nella struttura.

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, sarà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura avente carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai dieci giorni il mese, tale indennità sarà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 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 saranno computate come ore di lavoro straordinario 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 sono 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 sono 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 dodici ore e minima di quattro ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di € 1,55.

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

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di otto turni di pronta disponibilità il 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) 2 giugno (festa della repubblica)
- 7) Assunzione della Madonna;
- 8) Ognissanti;
- 9) Immacolata Concezione;
- 10) S. Natale;
- 11) S. Stefano;
- 12) S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 58 la normale retribuzione maggiorata del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati..

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

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

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

Art. 59 - Ferie.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non siano ammessi 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 hanno maturato il diritto all'intero periodo di ferie avranno diritto, per ogni mese di servizio prestato a 1/12 dei giorni di ferie annuali previsti.

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

Titolo IX

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 60 - Permessi e recuperi.

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentotto ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a quattro giorni 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 hanno diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di quindici 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 (legge 53/2000 congedi parentali e legge 151/2001).

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.

Art. 63 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile.

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

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

Art. 64 - Donazione sangue.

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

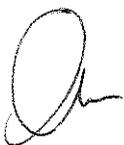
Art. 65 - Permessi per lutto.

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

Art. 66 - Aspettativa non retribuita.

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 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, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di sei 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 quindici 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 dieci giorni.

Art. 67 - Trattamento spettante ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum.

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

Titolo X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 68 - Diritto allo studio.

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

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

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

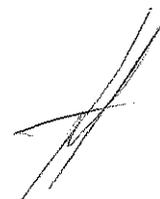
I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

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-sanitario assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento, necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.



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

In sede di confronto aziendale saranno 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 dopo di 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.

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE E 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 e 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 dodici mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

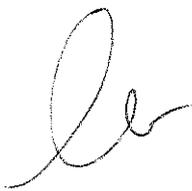
Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore, il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

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

Art. 72 - Superamento delle barriere architettoniche.

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

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

Art. 73 - Tutela della salute e ambiente di lavoro.

Per l'applicazione dei contenuti del "D.lgs. 81 del 19 aprile 2008 già DLgs 19.9.94 n. 626 - Attuazione delle direttive 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.

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 d'anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'art.10 punto 2;



- ogni altro elemento retributivo previsto e 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 trentotto ore settimanali.

Art. 75 - Minimi contrattuali conglobati mensili.

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascuna categoria a decorrere dal 01/01/2009

Categorie	Posizioni Economiche		
	1	2	3
A	1096,16	1106,28	
B	1157,82		
C	1245,21	1282,51	1320,37
D	1320,37	1392,81	1482,72
E	1482,72	1600,37	
F	1767,56	2018,62	



Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascun categoria a decorrere dal 01/12/2009

Categorie	Posizioni Economiche		
	1	2	3
A	1122,57	1132,94	
B	1185,72		
C	1275,21	1313,40	1352,18
D	1352,18	1426,37	1518,45
E	1518,45	1638,93	
F	1810,14	2067,25	

Art.76 - Accordi di gradualità

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 e a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti regionali o, su loro delega, le parti provinciali possono definire programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal presente CCNL.

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

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

Art. 77 - Indennità professionali.

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

- infermiera/e generica/o €. 61,97
- infermiera/e €. 154,94
- fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista €. 154,94
- medico €. 258,23



- direttrice e direttore aziendale € 232,41

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

Art. 78 - Tredicesima mensilità.

Entro il 15 del mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari a 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 13a 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 13a mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

Art. 79 - Scatti di anzianità.

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

A1 € 11,62	D2 € 23,24
A2 € 13,43	D3 € 26,86
B1 € 16,27	E1 € 26,86
C1 € 18,59	E2 € 31,50
C2 € 20,09	F1 € 39,51
C3 € 20,66	F2 € 46,48
D1 € 20,66	

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 nel nuovo livello, fermo restando il numero massimo di cinque scatti di cui al comma 1.

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 un'indennità mensile lorda di € 30,99. Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione, devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.



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

Art. 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 l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

Art. 84 - Abiti da lavoro.

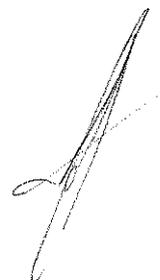
L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

Art. 85 – Fondo 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 Dipartimento Sociale della Unione Italiana Cooperative.

A tal fine si assume l'impegno alla costituzione del fondo complementare, ivi inclusa la "quota di iscrizione", da concordare con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL e la Unione Italiana Cooperative

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



Per le lavoratrici e i lavoratori a decorrere dalla data della firma del presente CCNL la contribuzione al Fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, 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 Tfr 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 Tfr 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 CCNL.

Le misure contributive a totale carico delle imprese cooperative 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 CCNL è fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo le cooperative cui si applica il predetto CCNL.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti alla Unione Italiana Cooperative 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'articolo 4 della legge 142/01 ha previsto – limitatamente alla disciplina di cui al DPR 602/70- il superamento del corrispondente regime, seppure attraverso un percorso graduale attuato con il decreto legislativo 423/01

CONSIDERATO CHE:

il percorso individuato per la disciplina di cui al D.P.R. 602/70 è un riferimento opportuno anche per i regimi dei salari convenzionali del settore concordano di insediare, entro il 30 giugno 2009, 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 2009, un documento nel quale siano proposte modalità e 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.

Letto confermato e sottoscritto

Roma, 12 giugno 2009

