CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO

ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI

INSERIMENTO LAVORATIVO

TRIENNIO 2010/2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
CCNL COOPERATIVE SOCIALI

16 dicembre 2011

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi 16 dicembre 2011, in Roma

Tra:

ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ
rappresentata dal Presidente Eugenio De Crescenzo, e da Federico Pericoli, Silvana Strano Angelo Chiorazzo, Giuseppina Colosimo, Michele Fiore, Luigi Grimaldi, Mirella Margarino, Elvira Melideo, Paolo Ragusa, Massimo Ramerino, Maurizio Spinelli, Orietta Zitti ed Evelin Zubin, con l'assistenza del Responsabile Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi.

FEDERSOLIDARIETA' – CONFCOOPERATIVE
rappresentata dal Presidente Giuseppe Guerini, dal Vicepresidente e coordinatore della delegazione contrattuale Ugo Campagnaro, dal Direttore Vincenzo De Bernardo e da Emilio Emmolo e Valerio Pellirossi; da Teodora Di Santo e Patrizia Orlandi per l'Abruzzo, Giuseppe Bruno, Biagio Peluso e Vincenzo Coviello per la Basilicata, Giovanni Romeo e Paolo Ferraro per la Calabria, Gaetano De Vinco, Luca Dal Pozzo, Mauro Ponzi, Riccardo Zoffoli e Vanni Ceccardi per l'Emilia Romagna, Giuliana Colussi, Luca Fontana e Virgilio Maiorano per il Friuli Venezia Giulia, Ciro De Geronimo, Filomena Iezzo, Luciano Pantarotto, Benito Ciucci e Rossana Cerbone per il Lazio, Lorenzo Tassi, Patrizia Vasta e Maurizio Bielli per la Liguria,Eraldo Giangiacomi ed Adriano Alberti per le Marche, Fabio Chiacchiarelli per il Molise, Massimo Minelli, Valeria Negrini, Valerio Luterotti, GianantonioFarinotti, Roberto D'Alessio, Pierluca Castelnovo e Giuliano Paleari per la Lombardia, Guido Geninatti, Sandro Durando, Maurizio Serpentino, Luca Facta e Mauro Fassero per il Piemonte, Francesco D'Amico e Giusi Palermo per la Sicilia, Gianfranco Visicchio e Nicola Lonoce per la Puglia, Michele Odorizzi e Silvano Deavi per la Federazione Trentina delle Cooperative, Paolo Tanesini per Bolzano, Paolo Maroso, Claudio Freschi e Francesco Fragola per la Toscana, Carlo Di Somma e Andrea Fora per l'Umbria, Riccardo Jacquemod per la Valle D'Aosta, Fabrizio Panozzo, Bruno Pozzobon e Giuseppe Dal Zovo per il Veneto; dai Presidenti dei Consorzi Nazionali Claudia Fiaschi e Gianfranco Marocchi; assistita dal Presidente della Confcooperative Luigi Marino, dal responsabile delle relazioni sindacali Sabina Valentini.

LEGACOOPSOCIALI
rappresentata dalla Presidente Paola Menetti, con l'assistenza di Carlo Marignani Responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali LEGACOOP con la collaborazione di Claudio Riciputi, e da una delegazione composta da: Anna Di Mascio, Luigi Ferri e Umberto Zocca per il Piemonte, Felice Romeo e Sabina Bellione per la Lombardia, Loris Cervato e Stefano Parolini per il Veneto, Gian Piero Antonini per il Friuli Venezia Giulia, Sandro Frega e Maurizio Zucchini per la Liguria, Alberto Alberani, Alberto Araldi, Albano Dugoni, Guido Saccardi, Francesca Gualdi, Loris Giberti, Fabrizio Lombardi e Piero Ventura per l'Emilia-

Romagna, Amedeo Duranti per le Marche, Eleonora Vanni, Antonella Oronte, Salvatore Solinas e Michele Mazzeo per la Toscana , Andrea Bernardoni per l'Umbria, Carlo Grimaldi per il Lazio, Maura Viscogliosi per l'Abruzzo, Giacomo Smarrazzo per la Campania, Giovanna Chirumbolo per la Calabria, Nino Novello per la Sicilia, Elisabetta Caschili per la Sardegna.

e

FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO (FP-CGIL)
rappresentata dalla Segretaria Generale Rossana Dettori, dalla Segretaria Nazionale Cecilia Taranto e da Dario Canali, Denise Amerini, Adriana Bozzi, Enrico Liverani, Vanda Scarpelli, Gabriella Semeraro, Manuela Vanoli e Marco Lo Verso.

FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL FP)
rappresentata da Daniela Volpato, Marco Bucci e Francesca Coscarella.

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FISASCAT/CISL)
rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, DieterMayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia

Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, ElmarPruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luça Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

UNIONE ITALIANA del LAVORO - FEDERAZIONE POTERI LOCALI (UIL-FPL)
rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Torluccio, dal Responsabile Nazionale Terzo Settore Bartolomeo Perna, dal Responsabile Terzo Settore Umbria Mario Deangelis, e dal Responsabile Terzo Settore Veneto Piero Polo.

è stato stipulato il presente CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo - Cooperative Sociali.

Nell'occasione, le parti intendono ribadire che:

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE
SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO
TRIENNIO 2010 - 2012

Titolo I
VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali e di quelle operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo che:

a) svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;
b) hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
c) svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, 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 degli stessi.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane e anziani;
- gestione di strutture protette;

- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di 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 ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

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

Art. 2

PERSONE SVANTAGGIATE

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

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

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

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

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

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);

- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;
- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

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

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

A) Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.

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

1) convenzioni con enti locali, ASL ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di Formazione e Lavoro (CFL);
2) contratti a tempo determinato;
3) contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative), contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;
4) salari di 1° ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).

C) Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione. I progetti, di cui i Comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi, devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in stages formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici e operatori ed istituzioni interessate.
Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

D) Laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi,

gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai Comitati misti paritetici, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

E) Le parti potranno richiedere ai Comitati misti paritetici la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti A) e B) in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psico-fisiche delle persone svantaggiate.

F) Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. provinciali di competenza.
Le parti, in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo, convengono di effettuare un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

Art. 3

RINVIO A NORMA DI LEGGE

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

Art. 4

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

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

Art. 5

INSCINDIBILITÀ DELLE POSIZIONI CONTRATTUALI

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

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

Art. 6

NORMATIVA CONTRATTUALE CONFEDERALE NAZIONALE E LEGISLATIVA

Gli eventuali accordi interconfederali e le normative legislative nazionali che intervenissero nell'arco della vigenza contrattuale su materie definite e/o riguardanti il presente CCNL

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

Art. 7

DECORRENZA E DURATA

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall'1.1.2010 e scade il 31.12. 2012. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 7 (sette) mesi prima della sua scadenza.
Per le procedure di rinnovo si fa riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto.
Ai fini del solo prossimo rinnovo, i termini di cui all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto decorrono da settembre 2012 (disdetta) e ottobre 2012 (invio piattaforma).

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

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

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 8

PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

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

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

Art.9

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

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

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

1) **INFORMAZIONE E CONFRONTO.**

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

A) Livello Nazionale.
Annualmente, di norma entro ottobre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

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

B) Livello Regionale e Provinciale.
Annualmente di norma entro dicembre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare :

- a livello regionale per:
  - verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali ex Legge 381/91;

- valutare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;

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

C) Livello aziendale.

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

2- E' 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 ed almeno annualmente per quanto attiene le materie ad esso rinviate.

2) COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI.

A. Comitato Misto Paritetico Nazionale

1. A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.

2. Compiti principali di tale comitato sono:

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

3 Il Comitato Misto Paritetico Nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali (CoopForm Nazionali o Regionali), sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

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

5 Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo del Comitato Misto Paritetico Nazionale di cui al presente articolo.

6 Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/XVI) e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale il C.M.P.N. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle Associazioni Cooperative firmatarie del presente contratto.

7 Il C.M.P.N. si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'Osservatorio Nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni:
le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione Socio-Sanitaria –Assistenziale –Educativa e di inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990.
La sezione dell'Osservatorio è guidata dal comitato composto da sei (6) componenti effettivi e sei (6) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La Sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal comitato di cui sopra fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro della integrazione con l'Osservatorio Generale sulla Cooperazione secondo i piani di lavoro ai sensi del precedente punto 6.

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

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

h) dinamiche contrattuali e del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale e rispetto alle stazioni appaltanti.

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

B) Comitati Misti Paritetici Regionali.

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

2. Compiti principali di tali comitati sono:

   I. Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.
   II. Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore.
   III. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo Regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.
   IV. Svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.
   V. Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del CCNL; in attesa di specifica definizione e attivazione della sede (prov. o reg.) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni Paritetiche di cui all'art.2 del CCNL 7/5/97.

Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di Conciliazione e i Collegi Arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.

3 I Comitati Misti Paritetici Regionali coordineranno la propria attività con il Comitato Misto Paritetico Nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali Coopform , in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

4 Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente CCNL il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello Nazionale di cui al presente articolo.

5 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.

6 I C.M.P.R. si attiveranno per la costituzione presso gli stessi degli Osservatori Regionali aventi analoghe competenze con l'Osservatorio Nazionale.

Art. 10

STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

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

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

1. Il Contratto nazionale.

a. Ruolo e riferimenti.

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

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

b. Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

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

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

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la

sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

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

2. Il Contratto Territoriale

a. Competenze e procedure

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

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

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

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

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

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

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alle attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (Art.46);
3. attività di soggiorno (art.83);
4. inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'articolo 47, garantendo la coerenza con lo stesso;

5. Elemento Retributivo Territoriale.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Elemento retributivo territoriale

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

1. rapporto fatturato (A1)/costo del personale (voce B9 bilancio di esercizio);
2. rapporto fatturato (A1)/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato con riferimento riportando il complesso delle ore lavorate alle unità lavorative a tempo pieno ovvero ore complessivamente lavorate nell'anno diviso 1.548);
3. variazioni del M.O.L. (voce A meno B del bilancio);

4. tempi medi di pagamento da parte della committenza (voce CII/A del bilancio) con un limite massimo definito in sede di contrattazione territoriale.
5. rapporto fatturato privato/fatturato pubblico;
6. quantità e tipologia dei servizi offerti;
7. eventuali ulteriori indicatori definiti dalle parti a livello territoriale.

Alla luce dei principi di cui al primo comma della presente lettera, l'ERT sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in forza al momento dell'erogazione dell'ERT, in proporzione alle ore lavorate incrementate dalle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

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

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

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

Per la verifica dei dati relativi agli indicatori di cui sopra, le parti definiranno un campione rappresentativo delle imprese cooperative presenti sul territorio per il quale viene definito l'ERT.

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

c) Imprese In Difficoltà

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

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

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

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

d) Elemento di Garanzia Retributiva

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

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

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

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

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

Art. 11

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

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

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

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

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

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

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

Art. 12

PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO

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

Art. 13

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

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

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

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

Art. 14

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino

a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

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

Art. 15

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP

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

Art. 16

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

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

Titolo III
DIRITTI SINDACALI

Art. 17

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le RSU (RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE) costituite ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13.9.94 che costituisce parte integrante del presente CCNL.

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

a) 3 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 addette/i;
b) 4 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 76 a 150 addette/i;
c) 5 componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 151 a 200 addette/i;
Sino alla costituzione delle sopraindicate RSU le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

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

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

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

Art. 18

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

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

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

Art. 19

ASPETTATIVA E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

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

Art. 20

ASSEMBLEA

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

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

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

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

Art. 21

AFFISSIONE

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 statutari.

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

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

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

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

Titolo IV
TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

ASSUNZIONE

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

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

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

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

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

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, confermano che le assunzioni relative al 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/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, animatrice/ore senza titolo, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, autista soccorritrice/ore, educatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o,operatrice/ore socio sanitaria/o, coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ere generica/o,ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, infermiere, consigliere di orientamento, capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o,

sociologa/o, pedagogista, medico, responsabile di area aziendale, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Art. 24

DOCUMENTI DI LAVORO

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

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

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

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

Art. 25

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;
d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché, promozionale, anche in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri 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.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile).
h) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art.1 L.381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore contemporaneamente al 30% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito ai punti b), c) g) ed h.

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

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

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

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

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

Art.26

LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme :

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

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

Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del 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. I tempi di informazione e di esercizio del diritto di precedenza potranno essere oggetto di verifiche e modifiche garantendo la necessaria tempestività. In assenza della definizione delle procedure di cui al comma precedente l'espletamento complessivo delle procedure e della loro definizione dovrà essere concluso entro dieci giorni.

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

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

A) Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

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

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

1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

I contratti individuali già stipulati al 26 maggio 2004 (data di firma del contratto 01/01/2001 - 31/12/2005) 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 paritetici.

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

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti 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 tecnico 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 effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

C) Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 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 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art.3 comma 4, 2° periodo del D.lgs. n° 61/2000, e quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.75.
Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

D) Ai sensi e nel rispetto dell'art.3 commi da 7 a 10 (clausole flessibili) del D.lgs. n°61/2000 e successive modificazioni, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto,occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente dell'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 ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno

considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

E) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente 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 ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

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

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà 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. 69 e art.70 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 75.

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

Impegno tra le parti

Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il Dlgs 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

Art. 27

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dal Dlgs. 276/03 art. 54, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004.

Art. 28

APPRENDISTATO

A) Finalità dell'Istituto

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

2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi di informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.

3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire, per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art.4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

B) Ammissibilita'.

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

   - contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
   - contratto di **apprendistato professionalizzante** o contratto di mestiere;
   - contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

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

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale, di cui all'art.47 del CCNL (Inquadramento del personale). E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti *a livello nazionale* si riuniranno entro giorni *60* per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

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

1. Requisiti del contratto

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

3. Proporzione numerica

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

3. Limiti di età

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

D) Percentuale di conferma.

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

2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Periodo di prova.

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

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

   Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro.

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

    a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
    b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
    c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
    d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
    e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell' apprendista.

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

I) Trattamento normativo.

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.

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

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs 151/2001.

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs n.66/03; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico.

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

- **Per contratti di durata fino a 18 mesi:**
- dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

- **Per contratti di durata fino a 24 mesi:**
  - dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
  - dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

- **Per contratti di durata fino a 36 mesi:**
  - dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
  - dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

M) Malattia.

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.

2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

N) Durata dell'apprendistato.

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

A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

2. La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

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

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

   - dal 1° al 9° mese: 85%
   - dal 10° al 18° mese: 90%

O) Estinzione del rapporto di apprendistato.

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

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

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna".

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 D.lgs.167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale.

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 lett. d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

S) Durata della formazione.

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno

computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purchè inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

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

2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali,e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

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

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

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

4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

U) Rinvio alla legge.

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

Art. 29

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 venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.

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

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

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

2) Trattamento economico e normativo

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

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

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

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.
Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Art. 30

TELELAVORO

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

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

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

4 Collegamenti telefonici.

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

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

5 Arredi.

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

6 *Orario.*

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

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

7 Comunicazione, informazione.

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

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

8 Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per la

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

9 Diritti sindacali.

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

10 Controlli a distanza.

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

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

11 Sicurezza.

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

Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

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

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

12 Riservatezza.

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

Art. 31

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

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

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

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice 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 venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

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

Art. 33

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

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

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

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

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

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

Art. 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 dalle norme della legge n. 297/82.

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, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 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, viene concordato quanto ai seguenti punti:

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle 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 stessi, salvo quanto previsto al

successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

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

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

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, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

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

   a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
   b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

3. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.
5. L'Associazione delle Cooperative ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta

la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

6. Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art.410 bis del c.p.c..

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

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

9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:
   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 verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

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

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

Art.39

ARBITRATO

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.o all'art.38 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.

2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

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

4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
   a. l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
   b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
   c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.

5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

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

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

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

Titolo V
COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Art. 40

COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

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

Art. 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 debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

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

Art. 42

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

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

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

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

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

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

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

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

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

B) **Multa.**
Vi si incorre per:
- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

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

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

D) **Sospensione.**
Vi si incorre per:
- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

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

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

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

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

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

Art. 43

RESPONSABILITÀ CIVILE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA

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

Art. 44

PATROCINIO LEGALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

L'impresa, nella tutela dei propri diritti 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, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna ne 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 della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio

Art. 46

UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO

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

Titolo VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.47

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

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

Area/categoria A - Lavoro generico e servizi ausiliari.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio- assistenziale e socio-sanitario.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonchè nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio- educativi.
Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la

legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

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

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

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

Area/categoria A

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:
A1) (ex 1° livello) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.
A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

Area/categoria B

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:
B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

Area/categoria C

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) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) (ex 5° livello) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili
D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive,guida con compiti di programmazione,massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o,assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.
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,terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista,ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.
D3) (ex 7° Livello) Educatrice/ore 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, pedagogista, medico.

Area/categoria F
N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:
F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale; psicologa/o - sociologa/o - pedagogista-medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.
F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

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

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

QUADRI

A) Definizione.
Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della

cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.
Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13.5.85 n. 190.

B) Procedure per l'individuazione.
L'individuazione e l'inserimento nelle area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.
Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.
In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri.
L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

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

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

E) Retribuzione.
La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categoria e posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.
L'indennità sarà mensile minima e articolata nelle seguenti fasce:

Posizione E2 - €. 77,47
Posizione F1 - €. 154,94
Posizione F2 - €. 232,41.

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).
Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

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

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

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

Art. 48

MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

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

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

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

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

Art. 49

MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA

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

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

Art. 50

TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE AL PASSAGGIO A POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

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

Titolo VII
ORARIO DI LAVORO

Art. 51

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 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 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

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

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

Art. 52

FLESSIBILITÀ

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario

Art. 53

LAVORO STRAORDINARIO

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

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

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, 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 sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

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

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

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

Art.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. 56.

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

2) Applicazione del decreto legislativo 66/03.
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 continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

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

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

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

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

Art. 55

LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

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

Art. 56

INDENNITÀ DI TURNO

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

Art. 57

SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di €. 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16.

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

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

Art. 58

PRONTA DISPONIBILITÀ - REPERIBILITÀ

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

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

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

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

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

Titolo VIII
FESTIVITA' E FERIE

Art. 59

FESTIVITÀ

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

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

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

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

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

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

Art. 60

FERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.
In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

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

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

Titolo IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 61

PERMESSI E RECUPERI

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

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

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

Art. 62

CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 63

TUTELA DELLA MATERNITÀ

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

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

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

Art. 64

SERVIZIO MILITARE, OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE

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

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

Art. 65

DONAZIONE SANGUE

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

Art. 66

PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

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

Art. 67

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

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

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

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

Art. 68

TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM

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

Titolo X
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 69

DIRITTO ALLO STUDIO

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

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

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

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

2) Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

   Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno 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. 70

QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

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

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

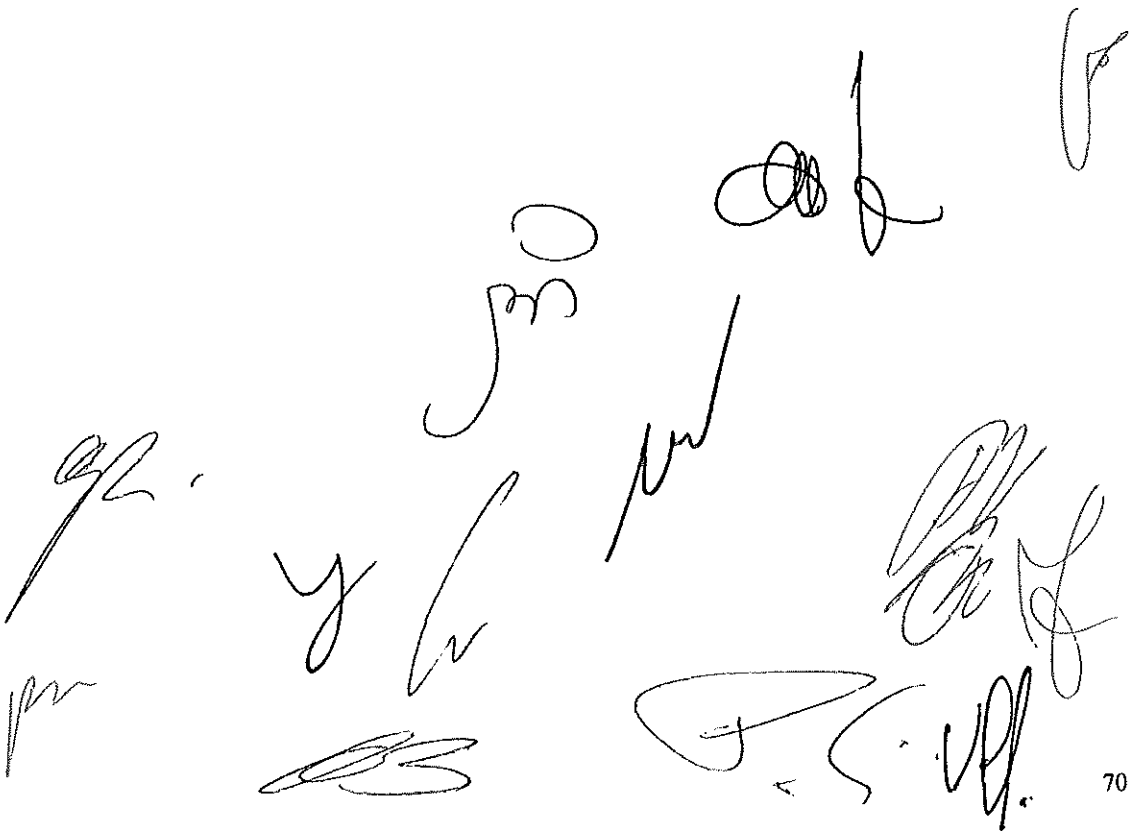
Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

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

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

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

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



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

Art. 71

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

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

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

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

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

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

Art. 72

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

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

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

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

Art. 73

SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

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

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

Art. 74

TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

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

Titolo XII
RETRIBUZIONE

Art. 75

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:
- minimo contrattuale conglobato;
- scatti d'anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'art.10 punto 2;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

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

Art. 76

MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI

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

Categoria	Posizione economica	Minimo contrattuale conglobato dal **01/01/2012**	Minimo contrattuale conglobato dal **01/10/2012**	Minimo contrattuale conglobato dal **01/03/2013**
A	A1	€ 1.148,98	€ 1.166,59	€ 1.184,19
	A2	€ 1.159,59	€ 1.177,36	€ 1.195,13
B	B1	€ 1.213,61	€ 1.232,21	€ 1.250,81
C	C1	€ 1.305,21	€ 1.325,21	€ 1.345,21
	C2	€ 1.344,30	€ 1.364,90	€ 1.385,50
	C3	€ 1.383,99	€ 1.405,20	€ 1.426,41
D	D1	€ 1.383,99	€ 1.405,20	€ 1.426,41
	D2	€ 1.459,93	€ 1.482,30	€ 1.504,67
	D3	€ 1.554,17	€ 1.577,99	€ 1.601,80
E	E1	€ 1.554,17	€ 1.577,99	€ 1.601,80
	E2	€ 1.677,49	€ 1.703,19	€ 1.728,90
F	F1	€ 1.852,73	€ 1.881,12	€ 1.909,51
	F2	€ 2.115,88	€ 2.148,31	€ 2.180,73

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

Art. 77

ACCORDI DI GRADUALITÀ

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

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori sub regionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL.
Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.

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

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

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

- Applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal CCNL 08 giugno 2000;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La gradualità sarà esercitata attraverso accordi in sede territoriale di slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi con esclusione di quello decorrente dal 1 gennaio 2012 (prima tranche).
Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

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

Art. 78

INDENNITÀ PROFESSIONALI

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

- infermiera/e generica/o €. 61,97
- Infermiera/e €. 154,94
- fisioterapista,psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista €. 154,94
- medico €. 258,23
- direttrice e direttore aziendale €. 232,41

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

Art. 79

TREDICESIMA MENSILITÀ

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

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

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

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

Art. 80

SCATTI DI ANZIANITÀ

A decorrere dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o ha diritto alla maturazione, per ogni biennio d'anzianità presso una stessa impresa, di 1 scatto biennale

per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria e posizione economica:

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

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

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

Art. 81

INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO

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

Art. 82

RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

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

Art. 83

ATTIVITÀ DI SOGGIORNO

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

Art. 84

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

Art. 85

ABITI DA LAVORO

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

Art. 86

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE COOPERLAVORO

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

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

Hanno diritto al contributo a carico azienda, di cui al precedente ~~punto 2~~ capoverso, i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Il lavoratore iscritto può liberamente incrementare la contribuzione a proprio carico.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% dal Tfr maturando (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR), con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto.

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

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

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

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

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

Rinvio. Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli atti istitutivi del Fondo Pensione (accordi interconfederale del 12 febbraio 1998 e intercategoriale del 6 maggio 1998).
Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet www.cooperlavoro.it

Art. 87

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

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

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

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

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 viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo le cooperative cui si applica il predetto CCNL.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti a FEDERSOLIDARIETÀ/ CONFCOOPERATIVE sarà pari allo 0,15% dello stesso ammontare di cui al comma precedente, ed il contributo a carico delle cooperative aderenti a LEGACOOPSOCIALI e ad AGCI-SOLIDARIETA' sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui al comma precedente.

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

Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'Art 28 – Apprendistato, CCNL "Cooperative Sociali" 2010-2012

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

1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti all' Ex art. 28 Lettera B punto 3.

2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. Articolo 4, comma 3 del D.Lgs 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.

3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo Individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.

4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.

5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D. Lgs 167/2011, comma 3).

7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.

8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti:

- Lezioni frontali;
- esercitazioni;

- training on the job;
- cooperative learning;
- etc...

9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Bagnina/o

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il bagnino/a è la figura preposta all'assistenza e alla salvaguardia dell'incolumità delle persone, che usufruiscono di una piscina o di una spiaggia. Le sue funzioni specifiche sono: regolare le attività di balneazione, vigilando sul comportamento degli utenti; applicare e far rispettare le ordinanze della Capitaneria ed il regolamento dello stabilimento; prevenire gli incidenti in acqua con una sorveglianza attenta; gestire le emergenze balneari, mettendo in atto tecniche di primo soccorso. Si attiene alle indicazioni generali fornite dalla direzione dello stabilimento e interagisce, in piena autonomia, con i clienti e gli altri operatori della struttura. Può operare in stabilimenti balneari marini o lacuali, villaggi turistici, piscine e stabilimenti termali.

DURATA COMPLESSIVA: 180 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**50 ore**	**10 ore**	60
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – collaborare all'organizzazione e alla manutenzione di aree balneari, piscine e spiagge, con particolare attenzione al trattamento delle acque, dell'ambiente e delle strutture	**30 ore**	**40 ore**	**70**
2 – vigilare sulla sicurezza dei bagnanti attuando interventi di prevenzione degli incidenti, di primo soccorso, di assistenza ai natanti, di attivazione del servizio di emergenza sanitaria	**10 ore**	**15 ore**	25
3 – relazionarsi con i fruitori del servizio fornendo informazioni e indicazioni	**10 ore**	**15 ore**	25
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	50 ORE	70 ORE	120
TOTALI COMPLESSIVI	100 ORE	80 ORE	180

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O GENERICA/O

Posizione economica A2 – Durata Apprendistato Biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operaia/o generico/a svolge semplici operazioni di routine (manualmente o con l'ausilio di macchinari) nelle varie fasi della produzione di uno specifico ambito tecnico-produttivo. Opera a supporto di operai qualificati e/o eseguendo operazioni commissionati dai superiori referenti. Agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA:180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	**60**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:→			
1 –eseguire su indicazione dei referenti superiori semplici mansioni di tipo manuale, a supporto dell'operato dell'intera squadra di lavoro.	15 ore	30 ore	**45**
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	15 ore	30 ore	**45**
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	15 ore	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***45 ORE***	***75 ORE***	***120***
TOTALI COMPLESSIVI	***95 ORE***	***85 ORE***	***180***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CENTRALINISTA

Posizione economica A2 – Piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il centralinista conosce l'organizzazione aziendale interna e le attività svolte e i relativi referenti; è di conseguenza in grado di svolgere attività di front office e di filtro in entrata e in uscita; secondariamente svolge attività di back office unitamente a semplici mansioni di ufficio.
Il centralinista:

- gestisce le telefonate in entrata e le smista presso gli uffici più idonei a soddisfare le richieste;
- gestisce il primo contatto con clienti/utenti/fornitori e i lavoratori direttamente in azienda;
- effettua trascrizioni in entrata e in uscita di annotazioni d'ufficio quali archiviazione dei documenti, gestione della corrispondenza, fotocopiatura e redazioni di testi;
- può svolgere semplici operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	**60**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – gestire i flussi informativi e comunicativi in entrata e in uscita utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, e.mail, ecc...)	10 ore	20 ore	**30**
2 – supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate	10 ore	20 ore	**30**
3 – eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita	15 ore	15 ore	**30**
4 – eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazione contabili e archiviazioni (ordini, bolle, ricevute)	10 ore	20 ore	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***45* ORE**	***75* ORE**	***120***
TOTALI COMPLESSIVI	***95* ORE**	***85* ORE**	***180***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla cucina

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Esegue la pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**50 ore**	**10 ore**	60
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	**10 ore**	**15 ore**	**25**
2 – assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime i semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc..) nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	**30 ore**	**40 ore**	70
3 – sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	**5 ore**	**20 ore**	25
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	45 ORE	75 ORE	120
TOTALI COMPLESSIVI	95 ORE	85 ORE	180

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: <u>OPERAIA/O QUALIFICATA/O</u>

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operaia/o qualificata/o è quella figura in grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	**55**
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	**55**
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***65 ORE***	***95 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***125 ORE***	***115 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE B o C

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio e merci alimentari deteriorabili; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento e a riparazioni di tipo semplice, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida a cui è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	**55**
2 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	20 ore	35 ore	**55**
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***60 ORE***	***100 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***120 ORE***	***120 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AIUTO CUOCA/O

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO
L'aiuto cuoco è quella figura supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazione e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÁ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – **utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto**	15 ore	30 ore	**45**
2 – **gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)**	15 ore	30 ore	**45**
3 – **utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro**	20 ore	20 ore	**40**
4 – **relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala**	10 ore	20 ore	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***60 ORE***	***100 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***120 ORE***	***120 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o all'infanzia con funzioni non educative svolge mansioni di supporto al ruolo dell'insegnante e/o dell'educatore in ambito socio-educativo e scolastico (ad. es. scuola, asilo nido, scuola dell'infanzia, ludoteche, centri ricreativi, ecc..). Ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e si relaziona con i genitori per aspetti pratico-organizzativi; collabora con il personale educativo nella gestione della cura del bambino (igiene, distribuzione e somministrazione dei pasti); ha inoltre mansioni di riordino e di piccole manutenzioni dei locali del servizio, degli spazi esterni e degli arredi e di custodia dei locali.
DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'auto-nomia anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	**40**
2 – accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura	10 ore	30 ore	**40**
3 – collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonché alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo	15 ore	25 ore	**40**
4 - approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche – educative e ricreative; curare le condizioni igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature	15 ore	25 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**60 ORE**	**100 ORE**	**160**
TOTALI COMPLESSIVI	**12 ORE**	**120 ORE**	**240**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: <u>Addetta/o alla segreteria</u>

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:

- gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;
- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc..
- organizzazione dell'agenda del/dei responsabile/i di funzione e/o della direzione;
- organizzazione di riunioni ed eventi di lavoro;
- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall'azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti in azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	**60**
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all'organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali forniti dall'azienda	25 ore	35 ore	**60**
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**65 ORE**	**95 ORE**	**160**
TOTALI COMPLESSIVI	**125 ORE**	**115 ORE**	**240**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita non formato/a

Posizione economica B1 – Durata apprendistato biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	**80**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	**20 ore**	**60 ore**	**80**
2 – Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	**10 ore**	**40 ore**	**50**
3 – Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	**10 ore**	**20 ore**	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*120 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: <u>OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O</u>

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operaia/o specializzata/o è quella figura in grado di eseguire lavori specialistici nel proprio ambito lavorativo e produttivo. Nello svolgimento delle proprie mansioni detta figura organizza tempi e risorse, umane e materiali, necessarie per la realizzazione dell'attività; raccorda il proprio intervento con quello degli altri lavoratori e operai coinvolti; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo	20 ore	35 ore	**55**
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	**55**
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	35 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***55 ORE***	***105 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***115 ORE***	***125 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CUOCA/O

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Il cuoco definisce un menù semplice, composto di piatti di diverse tipologie (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci), laddove necessario sulla base di indicazioni dietoterapiche previste per le differenti tipologie di utenti e fornite da personale competente; definisce il fabbisogno di approvvigionamento delle materie prime secondo standard qualitativi; mantiene ordine e igiene nelle attrezzature che utilizza e nei locali in cui lavora in coerenza con standard qualitativi definiti da norme vigenti in materia; definisce il flusso comunicativo degli ordini dalla sala alla cucina e viceversa, le modalità di allestimento della sala, di distribuzione dei pasti e delle bevande; coordina il lavoro dei vari addetti alla cucina.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITA DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci)	15 ore	30 ore	**45**
2 – identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito	15 ore	30 ore	**45**
3 – definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	**40**
4 – coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	15 ore	15 ore	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***65 ORE***	***95 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***125 ORE***	***115 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE D o K

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente D o K, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio fisico; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente D o K ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione e trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	**55**
2 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	20 ore	35 ore	**55**
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***50 ORE***	***110 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***110 ORE***	***130 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA SOCCORRITORE

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi di soccorso conducibili con patente B o C, per il trasporto del paziente e dell'equipe di soccorso, collaborando con il personale addetto alle operazioni di salita e discesa del paziente; deve essere in grado di coordinarsi in maniera corretta con gli altri membri dell'equipe di soccorso, di relazionarsi adeguatamente con il paziente, per l'efficacia dell'intervento. Deve saper controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione del mezzo di soccorso, trasporto di pazienti e staff di soccorso, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	10 ore	20 ore	**30**
2 – essere in grado di interagire con il personale sanitario e non sanitario, rispettando le singole aree di competenze e gestendo la propria attività con la dovuta riservatezza ed eticità. Conoscere ed utilizzare i termini tecnico-sanitari più appropriati. Essere in grado di adottare dinamiche relazionali appropriate alla tipologia dei pazienti	20 ore	30 ore	**50**
3 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione	10 ore	20 ore	**30**
4 – adottare le necessarie misure di sicurezza ed ulteriori e specifiche normative o protocolli a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***65 ORE***	***95 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***125 ORE***	***115 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA ACCOMPAGNATORE

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C adibiti al trasporto di utenza diversamente abile, occupandosi dell'attività di salita e discesa e del carico e fissaggio degli ausili; deve essere in grado di relazionarsi in maniera positiva e corretta con l'utente ed eventualmente con i familiari. Deve saper organizzare, sviluppare e ottimizzare il servizio di trasporto, controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli ed occuparsi della relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone diversamente abili e la predisposizione di rapporti di servizio	10 ore	20 ore	**30**
2 – gestire la relazione con l'utente in base ai suoi specifici fabbisogni organizzando il trasporto in maniera adeguata alle sue caratteristiche; relazionarsi in maniera adeguata ed efficace con i familiari; salvaguardare il rispetto della privacy in base a criteri etici	20 ore	30 ore	**50**
3 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manuten-zione	10 ore	20 ore	**30**
4 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***60 ORE***	***100 ORE***	***160***
TOTALI COMPLESSIVI	***120 ORE***	***120 ORE***	***240***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Impiegata/o d'ordine

Posizione economica C1 piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	**28 ore**	**32 ore**	**60**
2 – applicare i programmi gestionali in uso in azienda	**20 ore**	**32 ore**	52
3 – relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	**18 ore**	**30 ore**	48
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	66 ORE	94 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	126 ORE	114 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Animatrice/ore senza titolo

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio –ricreative.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico -ricreativa	**10 ore**	**30 ore**	40
2 – **Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari,)**	**14 ore**	**26 ore**	40
3 – Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	**14 ore**	**26 ore**	40
4 – **Realizzare e condurre in equipe interventi di animazione ludico -ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale**	**12 ore**	**28 ore**	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*50 ORE*	*110 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*110 ORE*	*130 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita formato/a

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale (A.D.L. Activity Daily Living), di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	**10 ore**	**30 ore**	40
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	**10 ore**	**30 ore**	40
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	**10 ore**	**30 ore**	40
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona quali,ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc	**10 ore**	**30 ore**	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*120 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatore Tecnico dell'Assistenza

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un operatore a carattere sanitario in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce assistenza alla persona nelle strutture di cura residenziali con prestazioni di igiene, assistenza personale, di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Collaborare con l'equipe multidisciplinare responsabile delle attività di progettazione delle attività di assistenza di base	**15 ore**	**25 ore**	40
2 – Adattare gli ambienti di vita curando gli aspetti correlati alla sanificazione e disinfezione dell'unità del paziente	**15 ore**	**25 ore**	40
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato, delle principali tecniche di igiene, di mobilizzazione del paziente e di somministrazione dei pasti nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	**20 ore**	**20 ore**	40
4 – relazionarsi in maniera adeguata e corretta con il paziente, i familiari e i care givers	**15 ore**	**25 ore**	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ORE	95 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ORE	115 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Istruttrice/tore di attività manuali ed espressive

Posizione economica C1- piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'istruttrice/tore di attività manuali o espressive gestisce le attività di laboratorio creativo (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotoria, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.) rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Si occupa in particolar modo di impartire lezioni teoriche e insegnare tecniche manuali o espressive; predispone materiale didattico per i laboratori manuali o espressivi. Opera in servizi socio-educativi e socio-sanitari, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – realizzare le attività di laboratorio sulla base di un programma educativo, identificando e utilizzando le tecniche creative e le metodologie didattiche adeguate alla tipologia di utenza	30 ore	50ore	**80**
2 – impostare una corretta relazione con le varie tipologie di utenza riconoscendone le caratteristiche e gli specifici bisogni	10 ore	30 ore	**40**
3 – organizzare l'attività dei laboratori nel rispetto delle norme di sicurezza occupandosi dell'approvvigionamento dei materiali e delle attrezzature e della predisposizione degli spazi	10 ore	30 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**50 ORE**	**110 ORE**	**160**
TOTALI COMPLESSIVI	**110 ORE**	**130 ORE**	**240**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: <u>Istruttore di nuoto</u>

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'istruttore di nuoto è la figura che coordina e realizza programmi di insegnamento di lezioni di nuoto a persone e gruppi in relazione alle abilità e alle caratteristiche degli utenti di riferimento; coordina e guida attività ricreative nelle piscine; collabora con il personale addetto alla prevenzione dei rischi contribuendo al mantenimento dello stato di sicurezza delle attività; partecipa all'organizzazione degli spazi di lavoro e alla manutenzione degli strumenti e delle dotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITA DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – trasmettere efficacemente la conoscenza teorico-pratica dell'attività natatoria in programmi di allenamento personalizzati o di gruppo	**30 ore**	**50 ore**	**80**
2 – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza e alla soddisfazione dell'utente	**20 ore**	**30 ore**	50
3 – riconoscere e segnalare situazione di pericolo applicando le tecniche di salvataggio, di primo soccorso e la normativa di tutela igienico-sanitaria	**15 ore**	**15 ore**	35
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ORE	95 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ORE	115 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Guida

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La guida è l'addetto che gestisce i flussi di accesso al patrimonio museale, culturale o ambientale fornendo assistenza e informazioni al pubblico. Garantisce la vigilanza e la custodia delle opere e dei luoghi.

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – applicare i protocolli e le procedure previste per l'accesso del pubblico al patrimonio culturale e/o museale (biglietteria, prenotazioni, ecc..) nel rispetto di particolari condizioni dell'utenza di riferimento (scolaresche, persone con ridotta mobilità, ecc..) e della normativa sulla sicurezza	20 ore	40 ore	**60**
2 – adottare i protocolli e le procedure previste per una adeguata vigilanza e protezione del patrimonio artistico e culturale e le strumentazioni correlate (dispositivi di sicurezza, antintrusione, antincendio e di monitoraggio ambientale) e segnalare al personale tecnico specializzato/autorità di competenza eventuali situazioni di rischio o pericolo	20 ore	40 ore	**60**
3 – laddove previsto, gestire i mezzi per la comunicazione interna ed esterna (fax, telefono, mail, ecc..) e le eventuali attività di esposizione e vendita del materiale inerenti il patrimonio culturale e/o artistico	15 ore	25 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**55 ore**	**105 ore**	**160**
TOTALI COMPLESSIVI	**115 ore**	**125 ore**	**240**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio sanitarie

Posizione economica C2 – Durata Apprendistato 18 mesi

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Operatore socio-sanitario è in grado di svolgere attività di cura e di assistenza alle persone in condizione di disagio o di non autosufficienza sul piano fisico e/o psichico, in servizi di tipo socio-assistenziale, educativo e socio-sanitario, residenziale, semiresidenziale e domiciliare, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale. (rif. profilo siglato nell'Accordo Stato – Regioni – Rep. Atti n. 1161 del 2001).

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 150 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**50 ore**	**10 ore**	**60**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	**8 ore**	**22 ore**	**30**
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	**4 ore**	**16 ore**	**20**
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	**8 ore**	**12 ore**	**20**
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona	**4 ore**	**16 ore**	**20**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*24 ORE*	*66 ORE*	*90*
TOTALI COMPLESSIVI	*74 ORE*	*76 ORE*	*150*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Capo operaia/o

Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il capo operaio/a è un operatore che coordina a livello operativo altri operai, nella esecuzione collettiva di processi di lavoro semplici e/o complessi, che richiedono un lavoro di squadra e/o di gruppo. All'interno della squadra svolge anche compiti operativi ed esecutivi, assumendosi la conduzione e la responsabilità del gruppo in relazione agli obiettivi lavorativi da raggiungere coordinandone e verificandone le attività. Fanno riferimento a questo profilo i compiti assegnati agli altri operai del suo gruppo di lavoro o squadra. Può occuparsi dell'approvvigionamento dei materiali necessari al gruppo di lavoro per espletare i processi di lavoro assegnati, e controllare, per il suo livello di responsabilità, il rispetto delle norme di sicurezza e dell'uso corretto dei dispositivi di protezione. Si interfaccia e risponde del suo operato ai responsabili dell'impresa e/o della cooperativa, in un rapporto gerarchico ben definito, al fine di garantire un'ottimale esecuzione dei lavori in carico nei diversi contesti aziendali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	**80**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Relazionarsi nel gruppo di lavoro e /o nella squadra e con le funzioni superiori. Seguire le indicazioni fornite da RSPP, diffondendole nella propria squadra di lavoro.	**20 ore**	**20 ore**	**40**
2 – Gestire e coordinare il gruppo di lavoro e i processi produttivi da realizzare, assegnando i compiti, i tempi e gli strumenti necessari, verificando l'uso corretto dei D.P.I. Agisce tale competenza nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e in base a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).	**20 ore**	**20 ore**	**40**
3 – Curare gli approvvigionamenti e controllare i materiali e gli strumenti tecnici necessari al gruppo di lavoro per l'esecuzione dei lavori	**12 ore**	**28 ore**	**40**
4 – Monitorare e verificare il buon andamento delle attività di produzione del gruppo e rendere conto ai propri superiori dello stato di avanzamento del lavoro o di eventuali problemi e criticità riscontrate.	**16 ore**	**24 ore**	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*68 ORE*	*92 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*128 ORE*	*112 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Capo cuoca/o

Posizione economica C3 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La/il capo cuoca/o coordina, supervisiona e pianifica le attività che si svolgono nell'area cucina e il personale addetto; pianifica e progetta il menù e provvede alla porzionatura, cottura e presentazione; gestisce le ordinazioni in cucina. Provvede alla scelta dei prodotti e le materie prime da acquistare, individuando i fornitori e procedendo anche all'acquisto.
Controlla e verifica il funzionamento dei materiali e delle strumentazioni presenti in cucina. Lavora osservando e facendo osservare le norme per la sicurezza e per l'igiene (HACCP) applicato alle varie fasi del processo.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 - organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menu, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a disposizione	20 ore	30 ore	**50**
2 – preparare il menù provvedendo anche alla porzionatura e alla presentazione	20 ore	30 ore	**50**
3 - controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina e il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	15 ore	15 ore	**30**
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**65 ORE**	**95 ORE**	**160**
TOTALI COMPLESSIVI	**125 ORE**	**115 ORE**	**240**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice socio assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o all'Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice socio assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore è un operatore qualificato individuato a presidio di un segmento di un servizio.
Tale figura ha compito gestionali ed organizzativi, risponde del risultato socio assistenziale dell'unità semplice (nucleo o gruppo).
Risponde del suo operato al Coordinatore di servizio/struttura, in un rapporto gerarchico ben definito, e si coordina con le altre figure socio sanitarie che compongono l'equipe interna o esterna. Sa gestire i processi di lavoro socio assistenziali del nucleo/unità organizzativa: progettazione, pianificazione delle attività socio assistenziali, presa in carico degli utenti e degli interventi e valutazione degli stessi.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	**80**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – conoscere, organizzare e gestire le attività di un servizio alla persona applicando i principali protocolli socio sanitari; raccogliere e gestire le cartelle degli utenti e i programmi individuali; curare la relazione con utenti e familiari	**20 ore**	**30 ore**	**50**
2 – saper gestire i gruppi di lavoro e le riunioni, rilevare il fabbisogno formativi degli addetti e conoscere i vari ruoli professionali per favorirne l'integrazione	**20 ore**	**20 ore**	**40**
3 – organizzare e gestire le attività, i servizi, le risorse e le dotazioni indispensabili all'erogazione del servizio	**10 ore**	**20 ore**	**30**
4 – monitorare e verificare il buon andamento del servizio segnalando eventuali problemi e proponendo azioni correttive e/o migliorative	**16 ore**	**24 ore**	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*66 ORE*	*94 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*126 ORE*	*114 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Educatrice/tore senza titolo

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'educatore svolge attività educative e di animazione socio-culturale affiancando altre figure di operatori, quali l'assistente sociale , l'insegnante ed i tecnici della riabilitazione. Collabora e supporta nella progettazione di percorsi socio-educativi e gestisce le attività a diretto contatto con bambini, adolescenti, soggetti in condizione di svantaggio.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**100 ore**	**20 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi	**10 ore**	**50 ore**	60
2 – Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (colleghi, professionisti, familiari dell'utente)	**10 ore**	**50 ore**	60
3 – Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di welfare locale	**10 ore**	**50 ore**	60
4 – Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo	**10 ore**	**50 ore**	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*200 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*140 ORE*	*220 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Maestra/o di attività manuali o espressive

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La maestra/il maestro di attività manuali o espressive programma, coordina e gestisce le attività di laboratorio creativo rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Il suo fare è guidato da intenzionalità educativa e relazionale e si espleta nel promuovere abilità nel campo della manipolazione artistica di diversi generi (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotoria, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.). Il suo intervento può avere obiettivi meramente ricreativi oppure può concorrere a degli obiettivi terapeutici ed educativi in senso stretto. Opera in servizi socio-educativi e socio-sanitari, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - programmare, pianificare, sia in termini economici che di risorse necessarie, le attività di laboratorio sulla base del progetto di servizio e dei gruppi di utenza da coinvolgere in collaborazione con le altre figure educative	40 ore	30 ore	**70**
2 - curare l'inserimento dell'utenza nelle attività di laboratorio, ponendo attenzione ai livelli di capacità delle persone e allo stile relazionale da adottare	20 ore	40 ore	**60**
3 – realizzare le attività di laboratorio in collaborazione con l'equipe del servizio e nel rispetto della normativa sulla sicurezza	20 ore	30 ore	**50**
4 – verificare i risultati raggiunti sulla base del progetto di servizio e dei progetti individuali	20 ore	40 ore	**60**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**100 ORE**	**140 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**180 ORE**	**180 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Massaggiatrice/ore

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La massaggiatrice/ore svolge attività volta a promuovere e a conservare la funzionalità ed il benessere psicofisico della persona attraverso l'uso di tecniche applicative.
Opera su indicazioni del medico o del fisioterapista.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - Collaborare con l'equipe multidisciplinare (medici, fisoterapisti riabilitazione) sotto la guida della quale è indirizzato all'utilizzo di applicazioni di trattamenti specifici	30 ore	55 ore	**85**
2 - Conoscere le tecniche e le procedure relative alle diverse applicazioni dei prodotti nell'ambito del benessere e delle condizioni di sicurezza	30 ore	50 ore	**80**
3 - Allestire ed organizzare gli spazi cooperando strettamente con tutti gli operatori per il mantenimento di un ambiente sicuro, igienicamente ordinato ed esteticamente apprezzabile, per il buon andamento dell'organizzazione e la soddisfazione del fruitore.	20 ore	55 ore	**75**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	80 ORE	160 ORE	240
TOTALI COMPLESSIVI	160 ORE	200 ORE	360

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Animatore con titolo

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico –fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico –culturali e espressive - manuali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITA DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**100 ore**	**20 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	**10 ore**	**50 ore**	60
2 – **Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)**	**10 ore**	**50 ore**	60
3 – Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	**10 ore**	**50 ore**	60
4 –**Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale**	**10 ore**	**50 ore**	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*200 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*140 ORE*	*220 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente all'infanzia con funzioni educative

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Assistente all'infanzia con funzioni educative realizza il progetto educativo del servizio e quello individuale dei bambini nella fascia 0 – 3 anni; risponde al coordinatore pedagogico del servizio e collabora con il gruppo operativo. La sua attività è diretta a favorire lo sviluppo psico-motorio, cognitivo, affettivo e sociale dei bambini, utilizzando principi e metodologie basate sul lavoro di gruppo, e in stretta collaborazione con le famiglie e con gli organismi di gestione. Opera nelle strutture educative della prima infanzia, partecipa alla redazione del progetto educativo in collaborazione con il coordinatore pedagogico del servizio.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - programmare e pianificare le attività educative sulla base del progetto educativo in collaborazione con il coordinatore pedagogico del servizio	30 ore	35 ore	**65**
2 - curare l'inserimento dei bambini nelle attività educative-ricreative	25 ore	30 ore	**55**
3 – impostare una corretta relazione con il bambino e i suoi familiari	20 ore	35 ore	**55**
4 - soddisfare i bisogni primari del bambino	20 ore	45 ore	**65**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**95 ORE**	**145 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**175 ORE**	**185 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatore dell'inserimento lavorativo

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Operatore dell'inserimento lavorativo è in grado di gestire e verificare interventi educativi di tutoraggio e di ri-inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate, con la finalità del recupero e dello sviluppo delle loro potenzialità per una reale e attiva partecipazione alla società nei percorsi di vita.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**100 ore**	**20 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – **Contestualizzare l'intervento di inserimento lavorativo nello scenario sociale di riferimento sfruttando le risorse della rete e quelle offerte dal terzo settore.**	10 Ore	30 Ore	**40**
2 - **Collaborare con i servizi socio-sanitari territoriali di riferimento al fine dell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati.**	10 Ore	30 Ore	**40**
3 – **Applicare tecniche di progettazione e di valutazione appropriate ai progetti di inserimento lavorativo**	15 Ore	35 Ore	**50**
4 – **Promuovere nell'équipe multidisciplinare un comportamento professionale etico e relazionale rispettoso della privacy e dei diritti delle persone in carico.**	10 Ore	30 Ore	**40**
5 – **Conoscere il proprio campo di azione professionale: la legislazione di settore, i settori lavorativi di inserimento delle persone con svantaggio, le varie e possibili tipologie di svantaggio, i processi di inserimento lavorativo e le tecniche di accompagnamento all'inclusione sociale.**	20 Ore	50 Ore	**70**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*65 ORE*	*175 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*165 ORE*	*195 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Impiegata/o di concetto

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'impiegato di concetto svolge le proprie funzioni all'interno del processo amministrativo/contabile dell'azienda. Nello specifico si occupa del trattamento contabile delle transazioni economiche, patrimoniali e finanziarie che interessano l'azienda nel rispetto della normativa vigente e del sistema di contabilità generale adottato; collabora alla redazione del bilancio aziendale; conosce e applica la normativa fiscale.
DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**100 ore**	**20 ore**	**120**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione	10 ore	20 ore	30
2 – Gestire il processo amministrativo contabile avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori	20 ore	50 ore	70
3 – Eseguire le principali operazione di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA	15 ore	40 ore	55
4 – Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale	15 ore	30 ore	45
5 – Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale	10 ore	30 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	***70 ORE***	***170 ORE***	***240***
TOTALI COMPLESSIVI	***170 ORE***	***190 ORE***	***360***

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatrice/tore dei servizi informativi e di orientamento

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operatrice/tore dei servizi informativi e di orientamento orienta il cliente nella soddisfazione del suo bisogno informativo nell'ambito di un'attività di sportello, per il quale cura sia il front office che il back office. Può operare in servizi come Informa Giovani, U.R.P. (Uffici Relazioni con il Pubblico), Centri per l'impiego, le Agenzie per il Lavoro, segretariato sociale, punti di orientamento scolastico, universitario e/o dei job placement, servizi per l'orientamento turistico e culturale, etc. Conosce il settore su cui deve reperire informazioni e utilizza con padronanza gli strumenti per la trasmissione delle informazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITA DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – conoscere in modo approfondito il settore sul quale deve fornire le informazioni	40 ore	40 ore	**80**
2 - accogliere l'utente allo sportello e/o nel servizio secondo le procedure previste; analizzare la domanda e ricercare le informazioni richieste e/o orientarlo ad altri servizi della rete	30 ore	30 ore	**60**
3- curare il processo comunicativo, sia nella parte di ascolto sia della restituzione delle informazioni, utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	30 ore	30 ore	**60**
4 - collaborare nella ricerca delle risorse informative e della loro efficace fruizione da parte dell'utenza	20 ore	20 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**120 ORE**	**120 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**200 ORE**	**160 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ***<u>Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa</u>***

Posizione economica D2 piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'impiegata/o di concetto con responsabilità in area amministrativa ha competenze specifiche nella gestione della contabilità garantendo il rispetto delle procedure e degli adempimenti fiscali-tributari. In particolar modo: partecipa all'elaborazione ed alla redazione del bilancio d'esercizio; partecipa alla gestione del bilancio di previsione, della contabilità analitica e dei collegamenti con la contabilità generale per le fasi di controllo; gestisce i rapporti con il sistema finanziario (banche e società finanziarie); utilizza strumenti informatici per la gestione amministrativa, nonché l'integrazione con il complesso del sistema gestionale-informativo.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - predisporre e registrare la documentazione contabile con l'ausilio degli appositi strumenti informativi e secondo l'agenda delle scadenze amministrative	30 ore	50 ore	**80**
2 - collaborare alla predisposizione degli strumenti di contabilità analitica (bilancio) e di sistema di controllo (budget)	30 ore	50 ore	**80**
3 - realizzare le attività per la gestione degli incassi e dei pagamenti (predisporre il calendario periodico delle scadenze finanziarie, eseguire i pagamenti, controllare i saldi dei pagamenti, ...)	15 ore	25 ore	**40**
4 - collaborare alla definizione del piano finanziario e di gestione dei rapporti con gli enti finanziari	15 ore	25 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**90 ORE**	**150 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**170 ORE**	**190 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ***Educatrice/ore Professionale***

Posizione economica D2 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

L'educatore professionale conosce e interagisce con il sistema di welfare locale e la rete dei servizi territoriali; organizza e gestisce progetti e servizi educativi e riabilitativi in ambito socio-sanitario, socio-assistenziale ed educativo rivolti a persone di diversa età e condizione in contesti multidisciplinari, volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione alla vita sociale. Per il conseguimento di tali obiettivi, l'educatore agisce sulla relazione interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, sul contesto ambientale e sull'organizzazione dei servizi.

DURATA COMPLESSIVA: 200 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Progettare attività, servizi e strumenti in risposta a bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale	**28 ore**	**32 ore**	**60**
2 – Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo	**4 ore**	**28 ore**	32
3 – Utilizzare metodologie e tecniche socio-educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo	**8 ore**	**20 ore**	28
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*80 ORE*	*120*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*200*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: <u>Assistente Sociale</u>

Posizione economica D2 – Durata Apprendistato triennale (36mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Assistente Sociale opera con autonomia tecnico funzionale e di giudizio professionale, in osservanza dell'etica e della deontologia richiesta dall'ordine di riferimento, in tutte le fasi dell'intervento sociale al fine della prevenzione per il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio. In ambito sociale può svolgere attività didattico formative rivolte agli altri operatori del settore. Svolge compiti di programmazione, di gestione, di organizzazione e di valutazione dei servizi sociali e in alcuni contesti professionali può esercitare attività di coordinamento e di direzione degli stessi e di altri operatori professionali coinvolti nella rete dei servizi sociali offerti nel territorio di riferimento.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Analizzare il contesto sociale e programmare azioni di prevenzione del disagio, con servizi e strumenti adeguati, in risposta ai bisogni individuali dei cittadini e della comunità, nell'ambito della rete dei servizi sociali e del sistema del Welfare.	**30 ore**	**50 ore**	**80**
2 – Gestire, organizzare e valutare servizi ed interventi sociali in stretta collaborazione con gli altri operatori sociali presenti nella rete dei servizi residenziali e territoriali.	**12 ore**	**40 ore**	52
3 – Coordinare i servizi, i propri collaboratori altri operatori con azioni di supervisione e di formazione mirate al miglioramento dei servizi sociali offerti, in un quadro condiviso di metodologia e di intenzionalità progettuale degli stessi.	**10 ore**	**38 ore**	48
4 – Gestire il rapporto diretto con l'utenza, formulando progetti di intervento personalizzati, monitorando i risultati dei progetti e con conseguente registrazione delle attività nella documentazione richiesta	**20 ore**	**40 ore**	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*72 ORE*	*168 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*152 ORE*	*208 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ***Capo cuoca/o- dietista***

Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La/il capo cuoca/o dietista è preposta/o alla preparazione di menu dietetici seguendo i regimi prescritti dal medico o dal dietista in considerazione del tipo di utenza (menu senza sale, senza grassi, dimagranti, per i malati di stomaco, per i diabetici, ecc..). Prepara, su indicazione del medico e del dietista, regimi speciali per pazienti in fase pre e post operatoria, o in previsione di esami speciali. Lavora in stretta sinergia e coordinamento con la/il capo cuoca/o con il quale condivide le indicazioni del dietista in termini di tipi e numeri di pasti da predisporre.
Utilizza tecniche e tecnologie culinarie coerenti con le esigenze dei menu speciali di cui si occupa curando la gestione dello stock delle provviste.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – conoscere le necessità in termini di regimi dietetici e/o speciali definite dal medico e dal dietista in base alle singole patologie o situazioni	30 ore	50 ore	**80**
2 - preparare i menu richiesti in sinergia e collaborazione con il personale di cucina utilizzando tecniche e tecnologie adeguate e il rispetto della normativa dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	45 ore	50 ore	**95**
3 - definire le necessità di prodotti e materie prime in coerenza con le indicazioni ricevute e controllandone l'approvvigionamento	30 ore	35 ore	**65**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**105 ORE**	**135 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**185 ORE**	**175 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ***Ricercatrice/tore di servizi informativi e di orientamento***

Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il profilo considerato si occupa di sviluppare servizi informativi che consentano all'utenza la fruizione efficace ed efficiente dell'informazione. La sua attività consiste quindi nella analisi della domanda di informazione e nella progettazione di strategie di ricerca, organizzazione e gestione delle fonti e dei dati in coerenza con le caratteristiche del destinatario utilizzando varie tipologie di supporti sia tradizionali sia informatici/multimediali. Cura e coordina l'attività del back office e integra l'attività di front office anche con colloqui di sostegno e di orientamento.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – conoscere e agire all'interno della rete di servizi territoriali funzionali al tipo di informazione da erogare	40 ore	40 ore	**80**
2 - organizzare e gestire i dati e le fonti di informazioni predisponendo anche idonei spazi informativi e utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	40 ore	40 ore	**80**
3 – accogliere l'utenza con funzioni di orientamento alla scelta	30 ore	50 ore	**80**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**110 ORE**	**130 ORE**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**190 ORE**	**170 ORE**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Educatrice/tore Professionale Coordinatrice/tore

Posizione economica D3 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Educatrice/tore Professionale Coordinatrice/tore si occupa del coordinamento di servizi educativi e riabilitativi nel contesto socio sanitario ed educativo. Tali servizi possono essere residenziali, semiresidenziali e territoriali finalizzati alla promozione del benessere e dell'integrazione sociale di persone in condizione di svantaggio (Educativa Territoriale, Centri Diurni, Comunità per disabili, Ludoteche, Centri di Aggregazione Giovanile, ecc.). Nell'ambito dell'esercizio della funzione di coordinamento la figura in questione si occupa della gestione di una équipe di servizio multidisciplinare, dell'assistenza tecnica e strumentale per l'erogazione del servizio affidato, dei rapporti gerarchici e di comunicazione sia all'interno sia all'esterno della struttura; cura la qualità progettuale del servizio da erogare e ricerca la soluzione dei problemi organizzativi e di coordinamento di sua competenza.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - pianificare, programmare e organizzare il servizio e le risorse umane e strumentali; strutturare e affidare i ruoli, i compiti e le mansioni agli operatori	40 ore	50 ore	**90**
2 - coordinare il gruppo di lavoro multidisciplinare rispetto al servizio erogato valutando anche possibili sviluppi dello stesso in relazione a eventuali nuovi bisogni emersi da famiglie, utenti, ente committente	20 ore	50 ore	**70**
3 – supportare il personale del servizio nella realiz-zazione delle attività previste	20 ore	20 ore	**40**
4 - valutare e documentare le fasi e le azioni di realizzazione del progetto del servizio e dei progetti individuali degli utenti con il coinvolgimento dell'equipe	20 ore	20 ore	**40**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**100 ore**	**140 ore**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**180 ore**	**180 ore**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Capo ufficio

Posizione economica E1 piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il capo ufficio, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica del funzionamento dell'ufficio operando alle dirette dipendenze di altre figure di responsabilità. Svolge compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale, una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e di coordinamento di gruppi di lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - pianificare, gestire e organizzare le attività dell'ufficio (piani di lavoro, indicatori di per-formance..)	**40 ore**	**50 ore**	**90**
2 – gestire e valutare gli impiegati (analisi delle competenze, attribuzioni dei compiti, delega...)	**40 ore**	**50 ore**	**90**
3 - utilizzare modalità adeguate di relazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno della struttura	**20 ore**	**40 ore**	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	100 ORE	140 ORE	240
TOTALI COMPLESSIVI	180 ORE	180 ORE	360

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici

Posizione economica E1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce pertanto nell'ambito di servizi residenziali, semi residenziali e nell'assistenza domiciliare rivolta a persone autosufficienti e non autosufficienti, utenti in condizione di sofferenza fisica, psichica c/o residenziale o in situazione di emarginazione. Risponde del risultato complessivo del servizio all'utenza, configurandosi come posizione di indirizzo e di raccordo tra ente committente, ente gestore e fruitore diretto del servizio.
E' punto di riferimento organizzativo e qualitativo per il personale adibito al servizio.
Ha competenze socio-manageriali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**100 ore**	**20 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Pianificare ed organizzare il servizio assegnato dallo start - up all'erogazione	**10 ore**	**50 ore**	60
2 – Gestire le risorse umane negli aspetti contrattuali, di formazione - aggiornamento e motivazionali	**20 ore**	**40 ore**	60
3 – Analizzare, monitorare e valutare la qualità del servizio attivando azioni correttive e/o di miglioramento	**20 ore**	**40 ore**	60
4 –Conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento e le principali normative di settore	**20 ore**	**40 ore**	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*70 ORE*	*170 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*170 ORE*	*190 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi

Posizione economica E2 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce prevalentemente nell'ambito di servizi residenziali per anziani e/o disabili e/o persone in condizione di svantaggio, caratterizzati da livelli elevati di gestione diretta del servizio comprendente aspetti di natura amministrativa, di rendicontazione esterna, di gestione dell'ospite e di gestione qualitativa del personale. Opera con autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali nell'ambito di strutture complesse.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITA DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare e organizzare il personale in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	**120**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – pianificare ed organizzare un servizio agendo sui vari fattori che ne compongono il piano di attività : struttura, rapporti con il/clienti, contratti, pianificazione delle attività attivazione di servizi, beni, attrezzature, materiali secondo i parametri e/ o requisiti previsti dalle normative di riferimento.	**20 ore**	**40 ore**	**60**
2 – gestire il personale a livello di aspetti contrattuali, di sicurezza sul lavoro, di assegnazione incarichi, valutazione del fabbisogno, valutazione delle competenze e del livello motivazionale, elaborazione di piani formativi di addestramento e aggiornamento.	**30 ore**	**30 ore**	**60**
3 – identificare gli indicatori di qualità interna, esterna, di efficienza e di efficacia , monitorare i risultati, attivare piani di miglioramento continuo ed eventuali azioni correttive	**10 ore**	**50 ore**	**60**
4 – conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento, la normativa specifica. Saper applicare le principali nozioni e tecniche di Rendicontazione economica, preparazione di un budget e controllo di gestione.	**30 ore**	**30 ore**	**60**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*90 ORE*	*150 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	170 ORE	190 ORE	360

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Sociologa/o

Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La sociologa/il sociologo analizza e decodifica le problematiche sociali. Il suo scopo professionale è quello di osservare da vicino la società e le sue rappresentazioni, la loro trasformazione e il loro cambiamento nel contesto della politica, della cultura, dell'organizzazione del lavoro e dei servizi sociali e sanitari. Nell'ambito delle sue funzioni si occupa prevalentemente dello studio delle relazioni fra l'individuo e il sistema sociale e organizzativo, con lo scopo di promuovere processi efficaci e stabili di inclusione. Opera attivamente nell'area dell'erogazione dei servizi sociali, educativi e sanitari, dove può svolgere attività di ricerca e di gestione di risorse umane. La sua competenza è impiegata nell'ambito della programmazione degli interventi sul territorio in tema di marginalità, di devianza, di politiche occupazionali, di promozione culturale, ecc. Collabora con altri professionisti del sociale per progettare e valutare interventi finalizzati a prevenire e a risolvere situazioni di disagio caratterizzate da un alto grado di complessità (disagio psichico, tossicodipendenza, tutela dei minori, servizi domiciliari per gli anziani, ecc.).

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - osservare, analizzare e decodificare i fenomeni sociali e organizzativi; identificare i problemi legati alle organizzazioni sociali e alla individuazione delle possibili soluzioni	20 ore	30 ore	**50**
2 - elaborare ricerche conoscitive, valutative e operative in ambito sociale, educativo e sanitario	20 ore	50 ore	**70**
3 - pianificare, programmare e organizzare i servizi sociali, educativi e sanitari in collaborazione con altri professionisti del settore	20 ore	50 ore	**70**
4 - formare e gestire risorse umane dei servizi sociali, educativi e sanitari	20 ore	30 ore	**50**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**80 ore**	**160 ore**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**160 ore**	**200 ore**	**360**

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Pedagogista

Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il pedagogista effettua l'analisi di situazioni individuali, familiari, lavorative, di gruppi e comunità; programma e progetta interventi a valenza educativa, formativa e pedagogica. Interviene con programmi e progetti per la prevenzione, la valutazione e il trattamento riabilitativo dei disagi manifestati dalle differenti tipologie di utenti; svolge attività di orientamento scolastico e professionale.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**80 ore**	**40 ore**	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 - analizzare le caratteristiche dell'utenza di riferimento contribuendo alla definizione di diagnosi finalizzate alla costruzione di percorsi riabilitativi ed educativi	20 ore	60 ore	**80**
2 - progettare, coordinare e dirigere i progetti di intervento a valenza educativa, ed eventualmente di orientamento, utilizzando specifiche metodologie e tecniche	20 ore	60 ore	**80**
3 - collaborare all'interno di equipe multidisciplinari	20 ore	60 ore	**80**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	**60 ore**	**180 ore**	**240**
TOTALI COMPLESSIVI	**140 ore**	**220 ore**	**360**

NOTE INTERPRETATIVE CONGIUNTE

ART. 72 COMMI 2 E 3

Le parti firmatarie il CCNL confermano che, ai fini dell'applicazione delle percentuali alle differenze di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 72, gli importi delle voci retributive, assorbite dai nuovi minimi contrattuali conglobati, sono quelli in vigore fino al 31/12/96 e spettanti in relazione al sistema di classificazione dei lavoratori di cui all'art. 41 del CCNL 1/04/92.

Roma, li 5 giugno 1997

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alle sedi di informazione e confronto, di cui all'art. 9 del CCNL definito in data 10.5.97, si sottolinea come le stesse interessino esclusivamente le parti firmatarie del CCNL medesimo.

Roma, lì 29 luglio 1997

AGCI SOLIDARIETÀ

FEDERSOLIDARIETÀ CONFCOOPERATIVE

LEGACOOPSOCIALI

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

ALLEGATI

VERBALE DI ACCORDO

per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo. Anno 2010-2012.

AGCI-SOLIDARIETA', FEDERSOLIDARIETA'- CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPSOCIALI

e

FP CGIL , FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL

hanno raggiunto, in data odierna, l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 30/07/2008 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

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

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

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

- Aumenti contrattuali art. 75
  I minimi conglobati della retribuzione vengono incrementati alle seguenti scadenze:

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

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

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 01.01.2010 e scade il 31.12.2012.

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

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

- STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE ART. 10
- APPRENDISTATO ART. 28
- PERIODO DI PROVA ART.32
- PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI ART. 33
- CAMBI DI GESTIONE ART. 37
- RETRIBUZIONE ART. 75
- ACCORDI GRADUALITA' ART. 76
- SCATTI DI ANZIANITA' ART. 79
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA ART. 86 (NUOVO)

Vengono allegati le linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'art 28 apprendistato e 10 percorsi formativi

Roma,16 dicembre 2011

p.FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE

p.Funzione Pubblica – CGIL

p.LEGACOOPSOCIALI

p.FISASCAT-CISL

p.AGCI-SOLIDARIETA'

p. CISL-FP

p. UIL- FPL

ART. 10 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

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

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

1.Il Contratto nazionale.

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

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

b. Procedure di rinnovo.
Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

disdetta: di almeno 7 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;

invio piattaforma: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;

inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

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

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura

economica alla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

2. Il Contratto Territoriale

a. Competenze e procedure.

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può

concorrere a migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio sanitario assistenziale e educativo e di inserimento lavorativo.

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

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

Il contratto territoriale di applica salvo quanto previsto dall'art. 76 in maniera vincolante alle cooperative operanti nel territorio di competenza del medesimo contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Elemento Retributivo Territoriale.

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

1. rapporto fatturato (A1)/ costo del personale (voceB9 bilancio di esercizio)
2. rapporto fatturato (A1)/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato con riferimento riportando il complesso delle ore lavorate alle unità lavorative a tempo pieno ovvero ore complessivamente lavorate nell'anno diviso 1548;
3. variazioni del M.O.L (voce A meno B del bilancio);
4. tempi medi di pagamento da parte della committenza (voce CII/A del bilancio) con un limite massimo concordato in contrattazione territoriale
5. rapporto fatturato privato/fatturato pubblico
6. quantità e tipologia dei servizi offerti
7. eventuali ulteriori indicatori definiti dalle parti a livello territoriale

Alla luce dei principi di cui al primo comma della presente lettera, l'ERT sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in forza al momento dell'erogazione dell'ERT, in proporzione alle ore lavorate incrementate dalle ore relative alle assenze per infortunio o per l'astensione obbligatoria per maternità.

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

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

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

Per la verifica dei dati relativi agli indicatori di cui sopra, le parti definiranno un campione rappresentativo delle imprese cooperative presenti sul territorio per il quale viene definito l'ERT.

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

c) Imprese In Difficoltà.
Le imprese cooperative che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle parti firmatarie del contratto territoriale un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'ERT.

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

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

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

d) Elemento di Garanzia Retributiva.
Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del

presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2013 le imprese cooperative operanti nel territorio, con esclusione delle cooperative individuate ai sensi della precedente lettera c), erogheranno, con la retribuzione del mese di maggio 2013, un elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi.

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

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

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

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

ART. 28 – APPRENDISTATO

A)Finalità dell'Istituto

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

2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d' informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti

3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.

4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art.4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti della modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

B) Ammissibilita'

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

- ❖ Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

- ❖ Contratto di **apprendistato professionalizzante** o contratto di mestiere;
- ❖ Contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca:

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

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di riforma professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione del personale, di cui all'ex art.47 del CCNL (inquadramento professionale) ed all'accordo del 30.07.2008. E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti *a livello nazionale* si riuniranno entro giorni *60* per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

C) Assunzione: requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

1. Requisiti del contratto

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

2. Proporzione numerica:

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

comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3. Limiti di età:

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

D) Percentuale di conferma

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

2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Periodo di prova

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

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento del percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro,una interruzione superiore ad un anno.
   Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla

regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

   f) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
   g) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
   h) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
   i) di accordare l'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
   j) registrare le competenze all'interno del libretto formativo.

2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell' apprendista

1.L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

I) Trattamento normativo

1.L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.

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

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 151/2001.

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D. lgs N.66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'art. 75 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale e' svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- **Per contratti di durata fino a 18 mesi:**

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

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

- **Per contratti di durata fino a 24 mesi:**

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

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

- **Per contratti di durata fino a 36 mesi:**

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

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

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

M) Malattia

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

N) Durata dell'apprendistato

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

A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

2.La durata del contratto *instaurato nei confronti dei soggetti* per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

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

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

- dal 1° al 9° mese: 85%
- dal 10° al 18° mese: 90%

O) Estinzione del rapporto di apprendistato:

2. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- ❖ al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'arti 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- ❖ per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

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

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto ai contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 D.lgs 167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale

1. 1 All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività

lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4 Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

5 Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

S) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia della normativa nazionale e dalle Regioni.

3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

5 L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purchè inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzati nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo

tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali,e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

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

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

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

4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

U) Rinvio alla legge

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

ART 32 - PERIODO DI PROVA

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

ART 33 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

ART. 37 - CAMBI DI GESTIONE

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

ART . 76 PUNTO 2 (da aggiungere al punto 1)

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

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

La gradualità sarà esercitata attraverso accordi in sede territoriale di slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi con esclusione di quello decorrente dal 1 gennaio 2012 (prima tranche).
Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

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

Art. 79 - SCATTI DI ANZIANITA'

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

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

Art. 86 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

A decorrere dal 1 maggio 2013 sono iscritti al fondo cooperativo che le parti andranno a individuare tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a

tempo indeterminato, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa aziendali o territoriali in essere che dovranno comunque garantire una prestazione non inferiore a quelle previste dal fondo di assistenza sanitaria integrativa che le parti avranno individuato

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

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

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



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

VISTO il Decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 e s.m., concernente "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

VISTO l'art.44, comma 1, lettera a) del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n.214;

VISTO, in particolare, l'art. 86, comma 3 bis del suddetto decreto legislativo 163/2006, nella parte in cui prevede che il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO l'art.1, comma 266, lett.a), della legge 27 dicembre 2006, n.296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

VISTO l'art.1, comma 50 della legge 24 dicembre 2007, n.244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione dell'aliquota IRAP;

VISTO il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m., in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTO l'art.2 del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n.214, in ordine alle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani;

VISTO il Decreto ministeriale 24 febbraio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 del 12 marzo 2009, concernente la determinazione del costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-

assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e dicembre 2009;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro, a valere dai mesi di gennaio e ottobre 2012;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, stipulato il 16 dicembre 2011 da, FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPSOCIALI, AGCI-SOLIDARIETA' e FUNZIONE PUBBLICA-CGIL, FISASCAT.-CISL, CISL - F.P., UIL-FPL;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del sopraindicato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari del settore di attività;

DECRETA

Art. 1

Il costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e ottobre 2012 è determinato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante del presente decreto.

ART. 2

Le tabelle prescindono :

a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.).

Il presente decreto è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali www.lavoro.gov.it.

Prof.ssa Elsa FORNERO

Roma, 12 APR. 2012

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro - Div. IV

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI

NAZIONALE																GENNAIO 2012	
Livelli	A1	A2	B1	B1 con I.I.	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con I.p.	D2	D2 con I.p.	D3/E1	E2	E2 con I.p.	F1	F1 con I.p.	F2	F2 con I.d.
Minimi contr.li congiobati mensili	1.145,96	1.159,59	1.213,61	1.213,61	1.305,21	1.344,30	1.383,89	1.383,89	1.459,93	1.459,93	1.554,17	1.677,49	1.677,49	1.852,73	1.852,73	2.115,86	2.115,86
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali								61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione				46,48								77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	29,30	29,57	30,95	30,95	33,26	34,26	35,29	35,29	37,23	37,23	39,63	42,78	42,78	47,24	47,24	53,95	53,95
Lordo mensile	1.213,14	1.229,45	1.293,37	1.339,85	1.394,26	1.437,47	1.481,26	1.543,23	1.566,88	1.721,82	1.674,38	1.892,24	2.073,00	2.173,44	2.276,73	2.541,68	2.541,68
TOTALE LORDO ANNUO+ TREDICESIMA	15.770,82	15.982,85	16.813,81	17.418,05	18.125,38	18.687,11	19.256,38	20.061,90	20.369,44	22.383,66	21.766,94	24.599,12	26.949,00	28.254,72	29.597,49	33.041,84	33.041,84
Oneri previd. e ass.vi																	
Inps (28,90%)	4.242,26	4.299,39	4.522,91	4.685,46	4.875,73	5.026,83	5.179,97	5.396,68	5.479,39	6.021,20	5.855,31	6.617,18	7.249,28	7.600,52	7.961,72	8.888,25	8.888,25
Inail (3%)	473,12	479,49	504,41	522,54	543,76	560,61	577,69	601,86	611,08	671,51	653,01	737,97	808,47	847,64	887,92	991,26	991,26
TOTALE ONERI PREVID.LI E ASS.V	4.715,47	4.778,88	5.027,32	5.208,00	5.419,49	5.587,44	5.757,66	5.998,54	6.090,46	6.692,71	6.508,32	7.355,13	8.057,75	8.448,16	8.849,64	9.879,51	9.879,51
Trattamento fine rapporto	1.168,21	1.183,91	1.245,47	1.290,23	1.342,52	1.384,23	1.426,40	1.486,07	1.508,85	1.658,05	1.612,37	1.822,16	1.996,22	2.092,94	2.192,41	2.447,54	2.447,54
Rivalutazione T.F.R. (3,666058%)	271,96	275,62	289,95	300,37	312,57	322,25	332,07	345,96	351,27	386,00	375,37	424,21	464,73	487,24	510,40	569,80	569,80
Previdenza complementare (1%)	157,71	159,83	168,14	174,18	181,25	186,87	192,56	200,62	203,69	223,84	217,67	245,99	269,49	282,55	295,97	330,42	330,42
COSTO ANNUO	22.084,17	22.381,09	23.544,69	24.390,83	25.381,31	26.167,90	26.965,07	28.093,18	28.523,71	31.344,25	30.466,67	34.446,81	37.737,19	39.585,61	41.445,91	46.269,11	46.269,11
IND. TURNO (11,7%)	2.585,40	2.599,89	2.736,05	2.833,25	2.948,41	3.039,76	3.132,38	3.263,43	3.313,44	3.641,09	3.540,77	4.001,47	4.383,72	4.596,12	4.814,54	5.374,83	5.374,83
TOTALE COSTO ANNUO	24.669,57	24.980,98	26.279,75	27.224,18	28.329,72	29.207,66	30.097,45	31.356,61	31.837,15	34.985,35	34.021,44	38.448,28	42.120,91	44.181,73	46.260,45	51.643,94	51.643,94
COSTO ORARIO	15,92	16,14	16,96	17,59	18,30	18,87	19,44	20,26	20,57	22,60	21,98	24,84	27,21	28,53	29,88	33,36	33,36
IRAP (3,9%)	0,61	0,61	0,65	0,67	0,70	0,72	0,74	0,77	0,78	0,86	0,84	0,94	1,03	1,08	1,14	1,27	1,27
TOTALE COSTO ORARIO	16,53	16,75	17,63	18,26	19,00	19,59	20,18	21,03	21,35	23,46	22,82	25,78	28,24	29,61	31,02	34,63	34,63
TOTALE COSTO ORARIO (2)	15,88	16,91	17,79	18,43	19,17	19,77	20,37	21,23	21,55	23,66	23,03	26,03	28,51	29,89	31,31	34,95	34,95
TOTALE COSTO ORARIO (azienda centro-nord) (4)	16,30	16,53	17,40	18,02	18,76	19,34	19,93	20,78	21,10	23,19	22,55	25,50	27,95	29,31	30,70	34,29	34,29
TOTALE COSTO ORARIO (azienda centro-nord) (3) (4)	16,40	16,63	17,50	18,14	18,87	19,47	20,06	20,91	21,23	23,34	22,70	25,67	28,13	29,51	30,91	34,53	34,53
TOTALE COSTO ORARIO (azienda sud e isole) (4)	16,19	16,41	17,26	17,91	18,64	19,23	19,82	20,68	20,98	23,08	22,44	25,39	27,83	29,19	30,58	34,17	34,17
TOTALE COSTO ORARIO (azienda sud e isole) (3) (4)	16,25	16,48	17,36	17,99	18,73	19,32	19,91	20,77	21,09	23,20	22,55	25,53	27,99	29,36	30,76	34,36	34,36

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Così suddivise	
Ferie	165
Festività e festività soppresse	108
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e a.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

NOTE: 1) Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.
2) L'aliquota INPS riportata in tabella si riferisce alle imprese con più di 50 dipendenti
3) Ai sensi della legge 266/2005, qualora in una regione si sia sforato il tetto della spesa sanitaria, l'aliquota IRAP è aumentata dell'1%.
4)Per i lavoratori a cui viene applicata la legge 266/2005 e successive modificazioni e per il periodo e la quantità dovuta.

1) Per le nuove assunzioni di donne e giovani di cui all'art.2 della legge 214/2011 vengono applicate le agevolazioni previste per il periodo e la quantità dovuta

ROMA, 20 Marzo 2012

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro - Div. IV

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI

NAZIONALE																OTTOBRE 2012	
Livelli	A1	A2	B1	B1 con I.I.	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con I.p.	D2	D2 con I.p.	D3/E1	E2	E2 con I.p.	F1	F1 con I.p.	F2	F2 con I.d.
Minimi contr.li congiobati mensili	1.166,59	1.177,36	1.232,21	1.232,21	1.325,21	1.364,90	1.465,20	1.465,20	1.482,30	1.482,30	1.577,99	1.703,19	1.703,19	1.881,12	1.881,12	2.148,31	2.148,31
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	48,81	55,77	58,69	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali								61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione				46,48								77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	29,75	30,02	31,42	31,42	33,79	34,80	35,83	35,83	37,80	37,80	40,24	43,43	43,43	47,97	47,97	54,76	54,76
Lordo mensile	1.231,20	1.247,67	1.312,44	1.358,92	1.414,77	1.458,59	1.503,01	1.564,98	1.589,82	1.744,76	1.698,81	1.918,59	2.099,35	2.202,56	2.305,85	2.574,94	2.574,94
TOTALE LORDO ANNUO+ TREDICESIMA	16.005,60	16.219,71	17.061,72	17.665,96	18.392,01	18.961,67	19.539,13	20.344,74	20.667,66	22.681,88	22.084,53	24.941,67	27.291,55	28.633,28	29.976,05	33.474,22	33.474,22
Oneri previd. e ass.vi																	
Inps (26,90%)	4.305,51	4.363,10	4.589,60	4.752,14	4.947,45	5.100,69	5.256,03	5.472,74	5.559,60	6.101,43	5.940,74	6.709,31	7.341,43	7.702,35	8.063,56	9.004,57	9.004,57
Inail (3%)	480,17	486,53	511,85	529,98	551,76	568,85	586,17	610,34	620,03	680,46	662,54	748,25	818,75	859,00	899,26	1.004,23	1.004,23
TOTALE ONERI PREVID.LI E ASS.V	4.785,68	4.849,63	5.101,45	5.282,12	5.499,21	5.669,54	5.842,20	6.083,08	6.179,63	6.781,89	6.603,28	7.457,56	8.160,18	8.561,35	8.962,84	10.008,80	10.008,80
Trattamento fine rapporto	1.185,60	1.201,46	1.263,63	1.308,59	1.362,37	1.404,57	1.447,34	1.507,02	1.530,94	1.680,14	1.635,89	1.847,53	2.021,60	2.120,96	2.220,45	2.479,57	2.479,57
Rivalutazione T.F.R. (3,88005%)	276,01	279,70	294,22	304,64	317,16	326,99	336,95	350,94	356,41	391,14	380,84	430,11	470,64	493,77	516,93	577,25	577,25
Previdenza complementare (1%)	160,06	162,20	170,62	176,66	183,92	189,62	195,39	203,45	206,59	226,82	220,85	249,42	272,92	286,33	299,76	334,74	334,74
COSTO ANNUO	22.412,95	22.712,76	23.891,84	24.737,97	25.754,67	26.552,39	27.361,01	28.469,13	28.941,32	31.761,87	30.925,39	34.926,29	38.216,89	40.095,71	41.978,03	46.874,56	46.874,56
IND. TURNO (11,7%)	2.603,59	2.639,42	2.776,38	2.873,67	2.991,79	3.084,44	3.178,36	3.306,42	3.361,95	3.689,50	3.592,43	4.057,19	4.439,44	4.657,76	4.876,12	5.445,16	5.445,16
TOTALE COSTO ANNUO	25.016,54	25.351,18	26.667,22	27.611,64	28.746,45	29.636,83	30.539,38	31.775,55	32.303,27	35.451,47	34.517,82	38.983,48	42.656,33	44.753,47	46.852,15	52.319,74	52.319,74
COSTO ORARIO	16,16	16,36	17,23	17,84	18,57	19,15	19,73	20,54	20,87	22,90	22,30	25,18	27,56	28,91	30,27	33,80	33,80
IRAP (3,9%)	0,61	0,62	0,65	0,68	0,71	0,73	0,75	0,79	0,79	0,87	0,85	0,96	1,05	1,10	1,15	1,28	1,28
TOTALE COSTO ORARIO	16,77	17,00	17,88	18,52	19,28	19,88	20,48	21,32	21,66	23,77	23,15	26,14	28,61	30,01	31,42	35,08	35,08
TOTALE COSTO ORARIO (3)	16,93	17,15	18,05	18,69	19,46	20,06	20,67	21,52	21,87	23,99	23,36	26,36	28,89	30,29	31,72	35,41	35,41
TOTALE COSTO ORARIO (aziende centro-nord) (4)	16,55	16,76	17,65	18,26	19,04	19,63	20,23	21,07	21,41	23,50	22,88	25,85	28,31	29,70	31,10	34,74	34,74
TOTALE COSTO ORARIO (aziende centro-nord) (3) (4)	16,65	16,86	17,76	18,40	19,15	19,76	20,36	21,20	21,54	23,66	23,03	26,02	28,50	29,90	31,31	34,96	34,96
TOTALE COSTO ORARIO (aziende sud e isole) (4)	16,43	16,65	17,54	18,17	18,92	19,52	20,12	20,95	21,29	23,38	22,77	25,74	28,19	29,56	30,99	34,63	34,63
TOTALE COSTO ORARIO (aziende sud e isole) (3) (4)	16,50	16,73	17,62	18,25	19,01	19,61	20,21	21,05	21,40	23,51	22,89	25,88	28,35	29,76	31,17	34,84	34,84

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Così suddivise	
Ferie	165
Festività e festività soppresse	106
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e s.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

NOTE: 1) Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non prevede turnazioni.
2) L'aliquota INPS riportata in tabella si riferisce alle imprese con più di 50 dipendenti
3) Ai sensi della legge 296/2006, qualora in una regione si sia sforato il tetto della spesa sanitaria, l'aliquota IRAP è aumentata dell'1%.
4)Per i lavoratori a cui viene applicata la legge 296/2006 e successive modificazioni e per il periodo e le quantità dovute.

L'Per le nuove assunzioni di donne e giovani di cui all'art.2 della legge 214/2011 vengono applicate le agevolazioni previste per il periodo e le quantità dovute

ROMA, 20 Marzo 2012

CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Verbale di accordo

per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Legacoopsociali, Federsolidarietà - Confcooperative, A.g.c.i. Solidarietà e Funzione Pubblica-C.g.i.l., C.i.s.l F.p., Fisascat C.i.s.l., U.i.l. F.p.l. hanno raggiunto, in data odierna, l' intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 26/05/2004 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

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

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

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

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

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 01.01.2006 e scade il 31.12.2009.

Roma, 30 luglio 2008

p.LEGACOOPSOCIALI

p.FEDERSOLIDARIETA'CONFCOOPERATIVE

p.AGCI SOLIDARIETA'

p. Funzione Pubblica CGIL

p. FISASCAT CISL

p. CISL FP

p. UIL FPL

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE CON DECORRENZA 01.01.2009

Il nuovo sistema di classificazione è articolata in **sei aree/categorie**, denominate rispettivamente **A,B,C,D,E,F.**
Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi ausiliari.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Area/categoria B – Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario.
Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.
Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.
Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio-educativi.
Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.
Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

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

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

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche.

I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A
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** posizione economica, con i seguenti profili:
B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

Area/categoria C
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) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.
C3)(ex 5° livello) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Area/categoria D
N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:
D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/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, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.
D3) (ex 7° livello) Educatrice/ore 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, pedagogista, medico.

Area/categoria F
N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:
F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.
F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Aree/categorie	Posizioni economiche
A	A1 – A2
B	B1
C	C1 – C2 – C3
D	D1 – D2 – D3
E	E1 – E2
F	F1 – F2

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

NUOVO ARTICOLO DEL TITOLO VII:" LAVORO FESTIVO E DOMENICALE"

A decorrere dal 01/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art.58 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

ART. APPRENDISTATO:

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

RETRIBUZIONI (ART.75)

Minimi contrattuali conglobati dal 1/1/2008

Livelli	importo
1	1060,95
2	1070,75
3	1120,63
4	1205,21
5	1277,95
6	1348,07
7	1435,09
8	1548,96
9	1710,78
10	1953,78

Minimi contrattuali conglobati dal 1/1/2009

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	

Minimi contrattuali conglobati dal 1/12/2009

Categorie	Posizioni	Economiche	
	1	2	3
A	1122,57	1132,94	
B	1185,72		
C	1275,21	1313,4	1352,18
D	1352,18	1426,37	1518,45
E	1518,45	1638,93	
F	1810,14	2067,25	

IMPORTO FORFETTARIO:

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del CCNL,a copertura del periodo 2006/2007, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:

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

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo. Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato con la retribuzione relativa al mese di AGOSTO 2008 proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 01.01.2006 e il 31.12.2007.

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

ARRETRATI 2008:

Gli incrementi contrattuali spettanti relativi al periodo 01.01.2008/31.07.2008 saranno erogati in due tranche di uguale entità rispettivamente con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008 ed a quella relativa al mese di ottobre 2008.

IMPEGNI TRA LE PARTI:

Le parti si impegnano:

- a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle nuove tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente rinnovo contrattuale.

- a svolgere entro il 30/06/2009 una articolata e approfondita verifica sui seguenti aspetti:
  - andamento del settore e prospettive, con particolare riferimento ai rapporti di committenza ed all'effettivo recepimento delle nuove tabelle ministeriali;
  - riscontri sulle conseguenze dell'entrata in vigore del nuovo sistema di inquadramento del personale;
  - eventuali esigenze e criticità specifiche inerenti le professionalità sanitarie di cui all'art.77;
  - dinamica dell'inflazione.

Le parti si impegnano, fermo restando quanto definito nel presente accordo, a dare avvio, previa presentazione di piattaforma da parte delle OO.SS., alla trattativa per il rinnovo del presente contratto, a partire dal 01 luglio 2009, allo scopo di perseguire una adeguata continuità contrattuale, significativa anche per le relazioni con la committenza.

p .LEGACOOPSOCIALI

p. FEDERSOLIDARIETA' CONFCOOPERATIVE

p. AGCI SOLIDARIETA'

p. Funzione Pubblica CGIL

p. FISASCAT CISL

p. CISL F.P.

p. UIL FPL

Gazzetta Ufficiale N. 294 del 17 Dicembre 2008

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 1 dicembre 2008
Determinazione del costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenza-educativo e di inserimento lavorativo, riferito al mese di gennaio-luglio 2008.

IL MINISTRO DEL LAVORO, DELLA SALUTE
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, concernente «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»;
Visto, in particolare, l'art. 87, comma 2, lettera g) del suddetto provvedimento che, fra l'altro, ha recepito le disposizioni della legge n. 327/2000, in ordine al costo del lavoro determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;
Visto l'art.1, comma 266 della legge 27 dicembre 2006, n.296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;
Visto l'art.1, commi 33 e 50 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRES e IRAP;
Visto il decreto ministeriale 1° giugno 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 del 1° luglio 2005, concernente la determinazione del costo orario del lavoro dei dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito al mese di novembre 2005;
Considerata la necessita' di aggiornare il suddetto costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, a valere dal mese di gennaio 2008;
Esaminato il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di i serimento lavorativo stipulato il 30 luglio 2008 da Legacoopsociali, Federsolidarieta' - Confcooperative, Agcisolidarieta' e funzione pubblica - CGIL,CISL - F.P., FISASCAT.-CISL, UIL-FPL;
Sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del sopraindicato contratto, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari del settore di attivita';
Decreta:

Art. 1.

Il costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito al mese di gennaio 2008, e' determinato nella tabella allegata che fa parte integrante del presente decreto.

Art. 2.

La tabella prescinde:
a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa puo' usufruire;
b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).
Il presente decreto sara' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 1° dicembre 2008

Il Ministro : Sacconi

ALLEGATO

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Div. IV

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI - C.C.N.L. 30.3.2004

NAZIONALE

Livelli	1	2	3	3 con 4 anni	4	4 con 4 anni	5	5 con 4 anni	6	7	8	8 con 4 anni	9	9 con 4 anni	10	10 con 4 anni
Minimi contrattuali conglobati (mensili)	1.180,35	1.270,75	1.139,23	1.172,43	1.203,21	1.277,34	1.277,34	1.346,07	1.346,07	1.434,01	1.448,21	1.540,34	1.746,79	1.770,75	1.963,28	1.853,28
Anzianità (tre scatti)	34,16	45,58	46,61	46,27	61,16	61,16	80,22	80,22	80,22	94,48	94,48	94,48	114,43	114,43	133,44	133,44
Indennità professionale																
Indennità di funzione																
Altre indennità	13,64	15,39	15,84	15,84	21,49	21,73	23,73	23,73	23,82	24,48	28,33	28,33	32,09	32,09	33,08	33,27
Quota di maggiorazione	5.113,58	5.253,24	5.139,45	5.231,47	5.214,98	5.445,85	5.445,85	5.444,07	5.444,07	5.444,07	5.562,36	5.562,36	5.677,33	5.677,33	5.736,84	5.736,84
TOTALE LORDO ANNUO CCNL	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00	74.460,00
Oneri previd. e assist.																
Irap (8,50%)	3.398,13	3.398,13	4.194,18	4.214,13	4.481,36	4.796,73	4.829,43	5.033,55	5.071,38	5.238,62	6.758,57	6.743,23	7.746,82	7.679,32	8.234,68	8.214,68
Inail (CCN)	254,48	469,48	469,48	469,48	469,48	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76	551,76
TOTALE COSTI PREVISTI (LAVORO)	4.727,40	4.920,38	4.679,96	4.849,23	4.961,07	5.703,73	5.933,88	5.980,04	6.284,33	5.949,16	6.774,80	7.484,22	7.949,43	8.337,39	9.196,91	9.166,91
Trattenute (ipo mensile)	5.172,40	5.882,22	5.144,47	5.138,33	5.234,01	5.211,20	5.372,38	5.434,49	5.483,61	5.488,49	5.488,61	5.488,61	5.488,79	5.488,79	5.271,44	5.271,44
Rivalutazioni TFR (0,46667%)	254,24	227,44	238,16	240,74	255,19	274,54	282,74	286,18	313,30	318,16	340,33	340,33	496,91	496,91	478,19	478,19
Previdenza complementare (1%)	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60	444,60
COSTO ANNUO	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25	30.281,25
RID. TEMPO (13,72%)	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46	3.540,46
TOTALE COSTO ANNUO	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71	33.821,71
COSTO ORARIO (1.456 ORE ANNUE)	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22	23,22
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29	38,29
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO (1)	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49	53,49
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO (2)	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57	68,57
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO (3)	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65	83,65
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO (4)	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73	98,73
INCIDENZA FERIE (12,5%)	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49
INCIDENZA PAR (3,8%)	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
INCIDENZA MEX (57,5% PAR)	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
TOTALE COSTO ORARIO (5)	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81	113,81

ORARIO DI LAVORO

Ore lavorate (38 ore x 52 settimane)	1976	NOTE: (1) Addio costo orario comprensivo Dichiarata Straord. Festività cade nel week
Ore mediamente non lavorate	423	non in godimento, nel caso o per l'adeguamento addizionale per persone lavoratori
	Ore suddivise	
Ferie	160	Art. 1 Decreto 1972 (periodo in numero di riferimento non inferiore a due) pari al 28 dipendenti
Festività e festività soppresse	103	
Assemblee sindacali	12	(1) Art. 1 comma della legge 23/8/2000, n. 1 con regime di cui all'articolo 1 della stessa legge
Malattia, gravidanza, infortunio	120	
Diritto allo studio	1	
Permessi per protezione civile	4	
Formazione professionale (C.L.S.A. Art. 42/2004)	12	Dipendenti e collaboratori applicabile la legge 23/8/2000 e successivi emendamenti e
Ore mediamente lavorate	1553	per il periodo di riferimento.

08A09562

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 24 febbraio 2009 (pubblicato nella G.U. n. 59 del 12 marzo 2009)

Determinazione del costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenza-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e dicembre 2009.

IL MINISTRO DEL LAVORO, DELLA SALUTE
E DELLE POLITICHE SOCIALI

VISTO il decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, concernente " Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

VISTO, in particolare, l'art. 87, comma 2, lettera *g*) del suddetto provvedimento che, fra l'altro, ha recepito le disposizioni della legge n. 327/2000, in ordine al costo del lavoro determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO l'art.1, comma 266 della legge 27 dicembre 2006, n.296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

VISTO l'art.1, commi 33 e 50 della legge 24 dicembre 2007, n.244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRES e IRAP;

VISTO il decreto ministeriale 1° dicembre 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 294 del 17 dicembre 2008,concernente la determinazione del costo orario del lavoro dei dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e luglio 2008;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, a valere dai mesi di gennaio 2009 e dicembre 2009;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo

e di inserimento lavorativo, stipulato il 30 luglio 2008 da LEGACOOPSOCIALI, FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE, AGCI-SOLIDARIETA' e FUNZIONE PUBBLICA - CGIL,CISL - F.P., FISASCAT.-CISL, UIL-FPL;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del sopraindicato contratto, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari del settore di attività;

DECRETA

ART. 1

Il costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio 2009 e dicembre 2009, è determinato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante del presente decreto.

ART. 2

La tabella prescinde:

a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81).

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, *24 febbraio 2009*

Il Ministro: SACCONI

ALLEGATO

MINISTERO DEL LAVORO DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Div. IV

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI - (C.C.N.L. 30/7/2008)

Livelli	A1	A2	B1	B1 con I.E.	C1	C2	CD01	CD01 con I.A.	D2	D2 con I.A.	D3/E1	E2 con I.A.	F1	F1 con I.A.	F2	F2 con I.A.
Minimi contrattuali	1.004,15	1.204,38	1.197,82	1.237,82	1.264,21	1.372,61	1.336,37	1.376,37	1.376,61	1.416,61	1.454,72	1.494,72	1.574,84	1.614,84	1.747,26	1.787,26
Indennità di vacanza contrattuale	3	34,34	47,39	46,91	46,91	50,77	50,59	61,58	61,58	65,73	66,56	70,68	74,48	78,63	77,63	82,63
Assegno ad personam								71,17		190,04			77,47	256,23	154,96	232,45
Indennità professionale				46,48												
Altri	0,02	18,43	19,81	19,85	21,47	22,89	22,45	22,45	23,68	23,68	26,21	27,21	32,21	34,25	34,25	34,31
Indennità di turnazione		1.149,65	1.180,29	1.229,21	1.272,29	1.322,15	1.343,39	1.454,40	1.466,77	1.487,21	1.441,18	1.488,31	1.789,83	1.890,21	1.891,95	2.079,27
TOTALE COSTO ANNUO	14.548,45	16.149,36	16.442,85	16.955,37	17.729,08	18.287,40	18.058,61	19.220,23	21.203,96	20.830,62	20.284,59	21.744,69	24.956,04	26.769,91	27.877,27	29.455,77
Oneri previd. e assist.	6.369,0	4.830,25	4.878,53	4.389,41	4.469,39	4.623,16	4.767,31	4.972,69	5.139,39	5.356,10	5.056,60	6.297,60	6.222,14	7.382,87	7.495,77	8.075,49
Inps (DL/SPS)	6,199	846,24	856,30	856,64	855,86	901,87	872,44	943,68	974,52	1.035,21	707,87	775,23	807,77	943,56	846,97	943,67
Inail (PAT)																
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI E ASSIST.		5.676,49	5.734,83	5.246,04	5.325,25	5.525,03	5.639,75	5.916,37	6.113,91	6.391,31	5.764,47	7.072,83	7.029,91	8.326,43	8.342,74	9.019,16
Trattamento fine rapporto		1.192,25	1.172,22	1.160,99	1.206,30	1.270,31	1.210,21	1.340,27	1.312,45	1.431,17	1.446,31	1.478,38	1.712,50	1.824,07	1.844,37	1.966,34
Rivalutazione TFR (1,5%+75%)	0,0558519	34,48	35,18	35,18	37,74	39,54	37,67	41,73	40,86	44,56	45,03	46,03	53,31	56,79	57,42	61,22
Accantonamento previdenza CPS	9,91	241,65	237,82	235,45	244,46	257,74	245,62	271,89	266,04	290,23	293,24	299,81	347,44	369,74	374,01	398,84
COSTO ANNUO	20.917,45	27.192,48	27.359,33	26.924,15	28.118,19	29.804,10	28.781,62	31.644,73	33.910,99	34.443,79	33.797,47	36.714,74	40.349,34	43.551,13	44.960,56	48.523,22
RID, TUBICO (1% CS)	6,117	2.504,69	2.497,75	2.461,75	2.581,25	2.744,29	2.674,56	2.910,29	3.072,29	3.245,29	3.445,14	3.598,12	3.774,20	4.070,43	4.087,66	4.414,29
TOTALE COSTO ANNUO	20.923,56	29.697,17	29.857,08	29.385,90	30.699,44	32.548,39	31.456,18	34.555,02	36.983,28	37.689,08	37.242,61	40.312,86	44.123,54	47.621,56	49.048,22	52.937,51
COSTO ORARIO (1.548 ORE ANNUE)	13,48	19,18	19,28	18,98	19,83	21,01	20,31	22,31	23,89	24,35	24,05	25,99	28,49	30,76	31,68	34,18
RIDUZIONE PER FERIE (10%)	0,039	0,07	0,08	0,01	0,03	0,08	0,08	0,08	0,25	0,25	0,24	0,25	0,29	0,29	0,29	0,29
RIDUZIONE PER ROL (3,21%)	0,373	0,43	0,45	0,37	0,19	0,19	0,19	0,19	0,30	0,30	0,29	0,30	0,35	0,37	0,38	0,41
TOTALE COSTO ORARIO		18,71	18,75	18,60	19,61	20,73	20,04	22,04	23,34	23,80	23,52	25,44	27,85	30,09	30,96	33,48
TFR PER DIPENDENTE (1,5%+75%)		18,71	18,75	18,60	19,61	20,73	20,04	22,04	23,34	23,80	23,52	25,44	27,85	30,09	30,96	33,48
TFR PER DIPENDENTE (Rivalutazione quota 1,5%)		0,54	0,55	0,55	0,59	0,62	0,59	0,65	0,64	0,70	0,71	0,72	0,84	0,89	0,90	0,96
TFR PER DIPENDENTE (Rivalutazione quota 75%)		1,18	1,20	1,20	1,29	1,35	1,29	1,43	1,40	1,52	1,54	1,58	1,83	1,94	1,97	2,10
SPESA PER DIPENDENTE (Accantonamento previdenza CPS)		0,38	0,37	0,37	0,38	0,40	0,38	0,42	0,41	0,45	0,46	0,47	0,54	0,58	0,58	0,62
SPESA PER DIPENDENTE (Accantonamento TFR)		1,84	1,87	1,84	1,93	2,03	1,93	2,19	2,15	2,29	2,27	2,41	2,81	2,98	3,03	3,24
SPESA PER DIPENDENTE (Accantonamento Rateo 13ª)		1,56	1,58	1,56	1,63	1,72	1,63	1,85	1,82	1,94	1,92	2,04	2,37	2,52	2,56	2,74
		23,91	24,00	23,72	25,03	26,45	25,56	28,18	29,76	30,70	30,42	32,66	36,24	39,00	40,00	43,14

GRADO DI LAVORO	30			1976
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	52			436
Ore lavorative non lavorate				
			Cosi ripartite	
Ferie		25		153
Festività e Sabato soppresso		17		109
Assemblee sindacali				12
Malattia, gravidanza, infortunio				120
Diritto allo studio				3
Formazione professionale				6
Formazione, permessi F.C.L. (L.626/94)				12
Ore lavorative				1566

MINISTERO DEL LAVORO DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Div. IV

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DINAMICA DEL LAVORO ATIPICO - COOPERATIVE SOCIALI - C.C.N.L. 30.7.2008

DICEMBRE 2009

NAZIONALE

Livelli	A1	A2	B1	B3 con L.I.	C1	C2	C2/D1	C2/D1 con I.A.	D2	D2 con I.A.	D2/E1	E2	E2 con I.A.	F1	F1 con I.A.	F2	F2 con I.A.
Minimi previsti dai singoli livelli	1.172,57	1.192,94	1.198,72	1.218,72	1.270,21	1.313,49	1.332,19	1.352,19	1.429,37	1.449,37	1.516,85	1.536,85	1.556,85	1.570,14	1.590,14	2.067,25	2.087,25
Anzianità (tre scatti)	34,56	49,29	49,61	49,61	59,77	59,69	61,36	61,36	69,72	69,72	90,59	90,59	94,90	115,63	115,63	739,44	739,44
Indennità professionali							15,37	15,37	194,04	194,04			200,23		200,23		200,23
Indennità di funzione																	
Altre indennità	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	39,83	77,47	77,47	154,94	154,94	232,41	232,41
Altre indennità												43,79	43,79	45,18	45,18	52,71	52,71
Lordo mensile	1.166,80	1.282,13	1.284,77	1.304,77	1.349,80	1.392,78	1.448,64	1.468,64	1.490,61	1.510,61	1.653,40	1.697,79	1.802,69	2.003,78	2.125,77	3.133,84	3.488,61
TOTALE COSTO ANNUO PRESENZA	15.416,76	16.837,36	16.922,84	17.194,84	17.729,60	18.275,16	19.020,28	19.300,28	19.837,10	19.997,10	21.596,30	22.084,97	23.444,97	26.044,23	27.597,23	39.609,76	39.270,53
Oneri previd. e assist.																	
Inps (23,80%)	4.167,45	4.253,31	4.412,39	4.265,44	4.746,18	4.915,01	5.048,89	5.078,89	5.078,89	5.308,84	5.539,81	5.720,21	6.470,88	7.110,97	7.440,01	8.712,16	8.712,16
Inail (3%)	450,00	491,83	495,45	511,19	531,77	544,28	544,27	544,27	559,14	567,48	588,06	588,72	759,24	759,24	759,24	871,67	871,67
TOTALE ONERI PREVIDENZIALI E ASS.VI	4.617,45	4.745,14	4.907,84	4.776,63	5.277,95	5.459,29	5.593,16	5.623,16	5.638,03	5.876,32	6.127,87	6.308,93	7.230,12	7.870,21	8.199,25	9.583,83	9.583,83
Trattamento di fine rapporto	1.142,31	1.187,80	1.197,33	1.216,33	1.256,79	1.293,76	1.348,25	1.368,25	1.414,66	1.434,66	1.470,57	1.490,57	1.677,68	1.876,47	1.896,47	2.609,32	2.629,32
Trattamento di fine rapporto (TFR) (6,91%)	395,96	419,30	421,49	431,04	446,43	254,15	266,62	266,62	284,69	284,69	317,23	328,69	346,85	354,74	370,64	432,16	457,16
Previdenza complementare (1%)	154,19	159,28	164,43	173,46	177,28	182,76	188,32	188,32	196,39	198,25	319,28	319,28	348,85	354,74	370,64	352,94	352,94
COSTO ANNUO	21.503,39	21.852,46	23.106,27	24.764,98	25.852,49	26.300,94	27.405,72	27.693,72	28.838,62	29.724,00	30.669,20	30.915,10	36.444,60	40.542,09	46.339,62	46.324,62
IMP. TURNO (11,7%)	2.499,37	2.558,24	2.705,39	2.876,38	2.984,70	3.055,14	3.168,60	3.231,34	3.288,68	3.483,97	3.607,27	4.328,19	4.581,63	4.709,46	5.330,16	5.235,18
TOTALE COSTO ANNUO	24.002,76	24.410,70	25.811,66	27.641,36	28.837,19	29.356,08	30.574,32	30.925,06	32.127,30	33.207,97	34.276,47	35.243,29	41.026,23	45.251,55	51.669,78	51.559,80
COSTO ORARIO (1.736)	13,82	14,06	14,87	15,92	16,61	16,91	17,61	17,79	18,52	19,12	19,74	19,86	23,63	26,06	29,76	29,70
INDENNITA' MAT. (0,4%)	0,09	0,09	0,10	0,10	0,11	0,11	0,11	0,11	0,12	0,12	0,13	0,13	0,15	0,17	0,19	0,19	0,19
ANCORAGIA IRAP (4,2%)	5,16	5,17	5,17	5,18	5,19	5,20	5,21	5,21	5,21	5,21	5,23	5,23	5,23	5,25	5,25	5,25	5,25
TOTALE COSTO ORARIO	19,36	19,31	20,36	21,09	21,72	22,22	23,03	23,31	23,73	24,03	24,77	25,22	29,02	31,51	35,20	35,14	35,20
TOTALE COSTO ORARIO (1)	19,47	19,79	20,87	21,23	15,53	15,82	23,13	23,87	23,87	24,39	25,43	25,72	29,24	29,68	37,02	34,63	34,63
TOTALE COSTO ORARIO (ulteriore maggiorazione 10%) (2)	19,50	19,82	20,91	21,27	15,56	15,85	23,17	23,91	23,91	24,43	25,47	25,76	29,29	29,73	37,08	34,68	34,68
TOTALE COSTO ORARIO (ulteriore maggiorazione 15%) (3)	19,13	19,34	17,78	17,98	15,14	15,53	20,97	21,68	21,68	22,20	23,08	23,37	26,78	26,94	34,49	31,43	31,43
TOTALE COSTO ORARIO (ulteriore maggiorazione 20%) (4)	19,68	19,87	18,80	17,98	15,27	15,66	21,15	21,87	21,87	22,39	23,28	23,57	27,00	27,16	34,77	31,70	31,70
TOTALE COSTO ORARIO (ulteriore maggiorazione 30%) (5)	19,10	19,23	17,20	17,39	14,78	15,15	19,54	20,05	20,05	20,53	21,34	21,62	24,75	24,90	31,87	29,07	29,07

ORARIO DI LAVORO	
Ore lavorative (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Cioè suddivise	
Ferie	152
Festività e festività soppresse	104
Assemblee elettorali	12
Malattia, gravidanza, infortuni	120
Cintola ada stadio	3
Formazione professionale	9
Formazione, permessi R.L.S. (L. 626/94)	12
Ore mediamente lavorate	1548

(1) Il costo orario comprende anche la maggiorazione del 10% per lavoro notturno.
(2) Il costo orario comprende anche la maggiorazione del 15% per lavoro festivo.
(3) Il costo orario comprende anche la maggiorazione del 20% per lavoro notturno festivo.
(4) Il costo orario comprende anche la maggiorazione del 30% per lavoro festivo notturno.

09A02362

PROTOCOLLO SUL NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SISTEMA DELLE IMPRESE COOPERATIVE

ROMA 5/4/1990

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.)
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C .C. I .)
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C. e M.)
e
CGIL-CISL-UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.
Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

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

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

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

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.
Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:
1) Il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;

2) L'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
3) La definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;

4) La riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;
5) La definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a raffreddare il conflitto;
6) La definizione di un quadro di impegni congiunti —oggetto di un documento specifico— per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative AGCI, C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:
— le problematiche connesse al mercato del lavoro;
— le politiche di formazione professionale;
— le pari opportunità;
— le politiche occupazionali;
— lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
— le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
— i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
— la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;
— l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
— l'analisi delle dinamiche retributive del costo del lavoro;
— lo sviluppo del Mezzogiorno;
— la tutela dell'ambiente.

A. 1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.
La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.
La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

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

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, cosi come previsto dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.
La stipula dei prossimi C.C.N.L. costituirà occasione per una verifica di tali procedure.
B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.
Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.
Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.
Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:
A) Promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
B) Promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
C) Individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;

D) Progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.
Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.
Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

A) Specificità femminile

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

B) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla Legge n. 39 del 23/2/1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.
L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione.
Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.
Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avverrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.
L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.
Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

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

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.
Tali linee riguardano:
— comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle impresa concorrenti;
—il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
—l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei C.C.N.L. purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
—l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in temi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei C.C.N.L. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi C.C.N.L..
6.2 Le materie ed il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei C.C.N.L.. Gli incrementi retributivi al livello aziendale saranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.
6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da C.C.N.L. autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

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

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

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

a) Controversie economiche collettive

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.
Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.
Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie del C.C.N.L., si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:
—un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
—qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
—in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.
A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, cosi da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex - artt. 2113 C.C. e 410 e 411 C.P.C..
L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.
Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.
I C.C.N.L. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

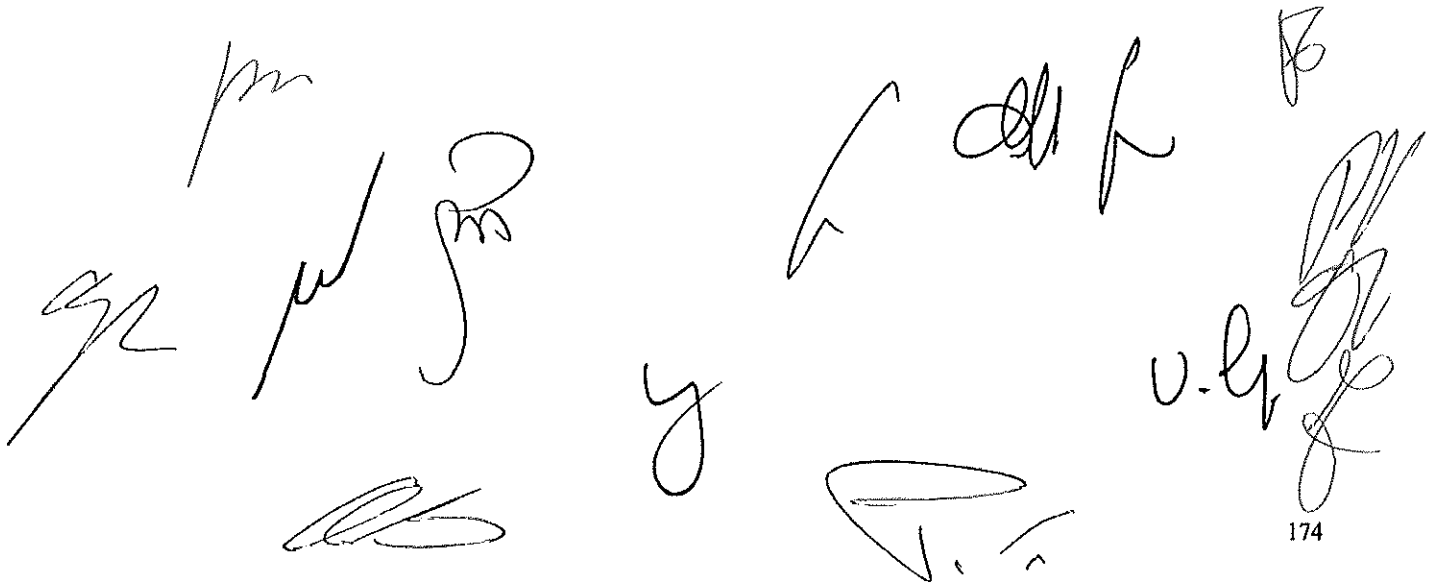
ALLEGATI

1. Oneri Sociali

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL,CISL,UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.
Rilevando, inoltre, le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).
Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processi né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.
Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

2. Precisazione

In relazione a quanto previsto dalla lettera B di pag. (2) "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/90, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.



ACCORDO INTERCONFEDERALE R.S.U.

Roma, 13 settembre 1994

Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali

Unitarie tra

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

e

CGIL
CISL
UIL

In base a quanto convenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 formato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

TITOLO I – COSTITUZIONE DI FUNZIONAMENTO

ART. 1 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicano nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche si iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

ART. 2 - SISTEMA ELETTIVO

A suffragio universale ed a scrutinio segreto eletti 2/3 dei seggi.
Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terso residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terrano conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

ART. 3 - NUMERO DEI COMPONENTI

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pario almeno a:

a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori.
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

ART. 4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO.

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.u. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u..

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/1970;

c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

ART. 5 - COMPITI E FUNZIONI

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

ART. 6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su desisgnazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova

designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

ART. 7 - DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

ART. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

TITOLO II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

ART. 9 - MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui all'rt. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

ART. 10 - QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale consultazione nell'unità produttiva.

ART. 11 - ELETTORALE ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

ART. 12 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

ART. 13 - COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

ART. 14 - COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di :

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

ART. 15 - AFFISSIONE

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura delle Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 16 - SCRUTATORI

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 17 - SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera ne per interposta persona.

ART. 18 - SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione

devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 19 - PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

ART. 20 - MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 21 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

ART. 22 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 23 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 24 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

ART. 25 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ect.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

ART. 26 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1 comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

ART. 27 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Upimo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione

cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

PROTOCOLLO DI INTESA
PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626

Roma, 5 ottobre 1995

1. Premessa

1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.
Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
- formazione
- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi.

2. Organismi bilaterali

2.1. livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2. Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94, in particolare:
- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;

- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5. livello regionale
Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.
Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOPFORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:
- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione.

- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8. Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9. livello provinciale
Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:
- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12. organismi paritetici di settore
Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. Attività di conciliazione dei Comitati Paritetici

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.
Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.
Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4. Norma transitoria
L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.
L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2. Imprese cooperative oltre 15 lavoratori
Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.
Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.
Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.
Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.
4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6.).

4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11.

4.10 procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.
Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.
L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.
Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.
Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

5. Permessi per agibilità

5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:
12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. Funzioni del rappresentante per la sicurezza
Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1. accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.
La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2. consultazione
La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.
In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.
Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.
In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3. riunioni periodiche
In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.
Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.
Della riunione viene redatto verbale.

6.4. informazione e documentazione
Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.
Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. Formazione dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)
Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.
La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. Piccole imprese cooperative

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

8.2. rappresentanza aziendale
In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.
Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. Del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.
Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3. rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.
Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.

8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. Clausola di salvaguardia

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

Dichiarazione a verbale di CGIL CISL UIL in merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza.

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DELLA COOPERAZIONE

Visto il documento d'intenti sottoscritto in data 29 ottobre 1996 con il quale si impegnano a realizzare un sistema di previdenza complementare, idoneo al Movimento Cooperativo, le parti sociali

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

CGIL, CISL, UIL

concordano di promuovere, alla luce di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del d.lgs. 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, le seguenti iniziative volte a configurare un sistema di fondi complementari per il Movimento Cooperativo.

1. **Fondo pensione per i lavoratori dipendenti delle cooperative, enti e società facenti parte della distribuzione cooperativa** e dei settori affini così come concordato nella specifica intesa sottoscritta dalle rispettive organizzazioni di settore.

2. **Fondo pensione per i lavoratori dipendenti di cooperative, enti e società dei settori: agricoltura, agroalimentari, forestali e pesca** e dei settori affini, così come sarà concordato nelle specifiche intese dalle rispettive organizzazioni di settore.

3. **Fondo pensione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro.**
   Le parti concordano di avvalersi della possibilità, prevista dall'art. 3 comma 1, punto c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, di promuovere un fondo pensione dove possano iscriversi sia i lavoratori soci delle cooperative di lavoro sia i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.
   Destinatari della presente forma di previdenza complementare sono quindi i soci di tutte le cooperative di lavoro e i dipendenti delle medesime cooperative nonché di consorzi e società controllati o collegati ad imprese cooperative di lavoro.
   Il fondo pensione sarà istituito mediante due atti convergenti i cui contenuti siano coerenti con la presente intesa: delibera delle Centrali Cooperative ed accordo istitutivo intercategoriale.

3.1. La delibera istitutiva del fondo pensione per i soci lavoratori assunta dalle singole Centrali Cooperative, che promuove i successivi "accordi fra soci-lavoratori", in attuazione della prerogativa prevista dall'art. 3 comma 1 lettera c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni; ai fini della contribuzione al fondo gli accordi fra soci-lavoratori si espliciteranno attraverso delibere delle assemblee dei soci della cooperativa che prevedranno quote complessivamente non inferiori a quelle previste per i lavoratori dipendenti dai CCNL del settore di appartenenza applicati nelle cooperative medesime, nei limiti dei tetti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

La contribuzione al fondo per i soci lavoratori è riferita all'imponibile per la previdenza obbligatoria e, in caso di salari medi convenzionali, non può essere inferiore all'imponibile minimo definito dall'allegato "Protocollo di Coordinamento".
Le parti convengono che a tale fondo possano partecipare i soci-lavoratori di tutte le cooperative di lavoro, e non solo delle cooperative di produzione e lavoro in senso stretto.

3.2. L'accordo sottoscritto dalle strutture associative di settore della cooperazione, dalle organizzazioni sindacali delle categorie interessate e dai rispettivi livelli confederali che stabilisce le modalità di partecipazione dei lavoratori dipendenti al fondo. In particolare, allo scopo di facilitare l'avvio e l'attività del Fondo, vista l'esclusività dell'adesione dei soci lavoratori al Fondo promosso dalle centrali cooperative e la volontà comune di non dividere su più iniziative i lavoratori della medesima impresa, si concorda che:

3.2.1. Per i lavoratori dipendenti di cooperative di lavoro aderenti al Fondo pensione cooperativo Lavoratori soci e dipendenti si applicheranno le misure e le decorrenze delle contribuzioni per la previdenza complementare definite dai rispettivi contratti applicati e dagli eventuali conseguenti accordi attuativi.

3.2.2. Per i dipendenti di cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti ai settori per i quali i CCNL applicati non definiscono attualmente forme di previdenza complementare, si prevede la partecipazione al Fondo attraverso l'utilizzo di una parte del TFR, di una contribuzione a carico del lavoratore dipendente e di una contribuzione a carico del datore di lavoro con i requisiti ed i connotati definiti dall'allegato "accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo pensione".
Le succitate contribuzioni, definite in via transitoria, saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

4. Fondi pensione preesistenti.
Le parti concordano di attivarsi affinché anche i lavoratori iscritti ai fondi preesistenti entrino progressivamente a far parte del sistema cooperativo dei fondi pensione o attraverso la necessaria trasformazione dei fondi stessi o attraverso la confluenza nei fondi cooperativi previsti dal presente accordo.
In questo quadro va affrontato, se pur con tutte le gradualità e le verifiche del caso, il tema del fondo dei lavoratori del settore credito e assicurazioni, nonché quello degli altri fondi preesistenti.

5. Indirizzi comuni al fine di perseguire economie di scala e contenere i costi di funzionamento.
Le parti si danno atto, così come si evince dalle analisi comuni sviluppate, che il primo ciclo di vita dei Fondi – almeno cinque anni – sarà caratterizzato da una sensibile incidenza dei costi fissi sul patrimonio individuale degli iscritti e che pertanto occorrerà avere particolare attenzione al contenimento di tutte le principali componenti di costo, valorizzando quanto più possibile le economie di scala che derivano dal sistema di Fondi-Pensione cui si vuole dare vita.
A questo scopo, le parti, nel rispetto delle prerogative degli organi dei Fondi relative alla propria organizzazione interna e alla scelta di service amministrativo/banca

depositaria ed enti gestori delle risorse finanziarie, esprimeranno orientamenti finalizzati all'utilizzo di tutte le sinergie organizzative e gestionali possibili fra i diversi Fondi.
Le parti concordano sull'esigenza di prevedere un forte contenimento dei costi di funzionamento e in questo quadro di mettere a disposizione, per quanto possibile, le proprie strutture per le fasi di promozione, informazione e formazione.
Si concorda altresì di proporre agli organi dei predetti Fondi di definire un numero minimo di adesioni da realizzare nel primo periodo di attività in modo da garantire l'equilibrio economico dei Fondi stessi. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo le parti favoriranno la confluenza in altro Fondo cooperativo.

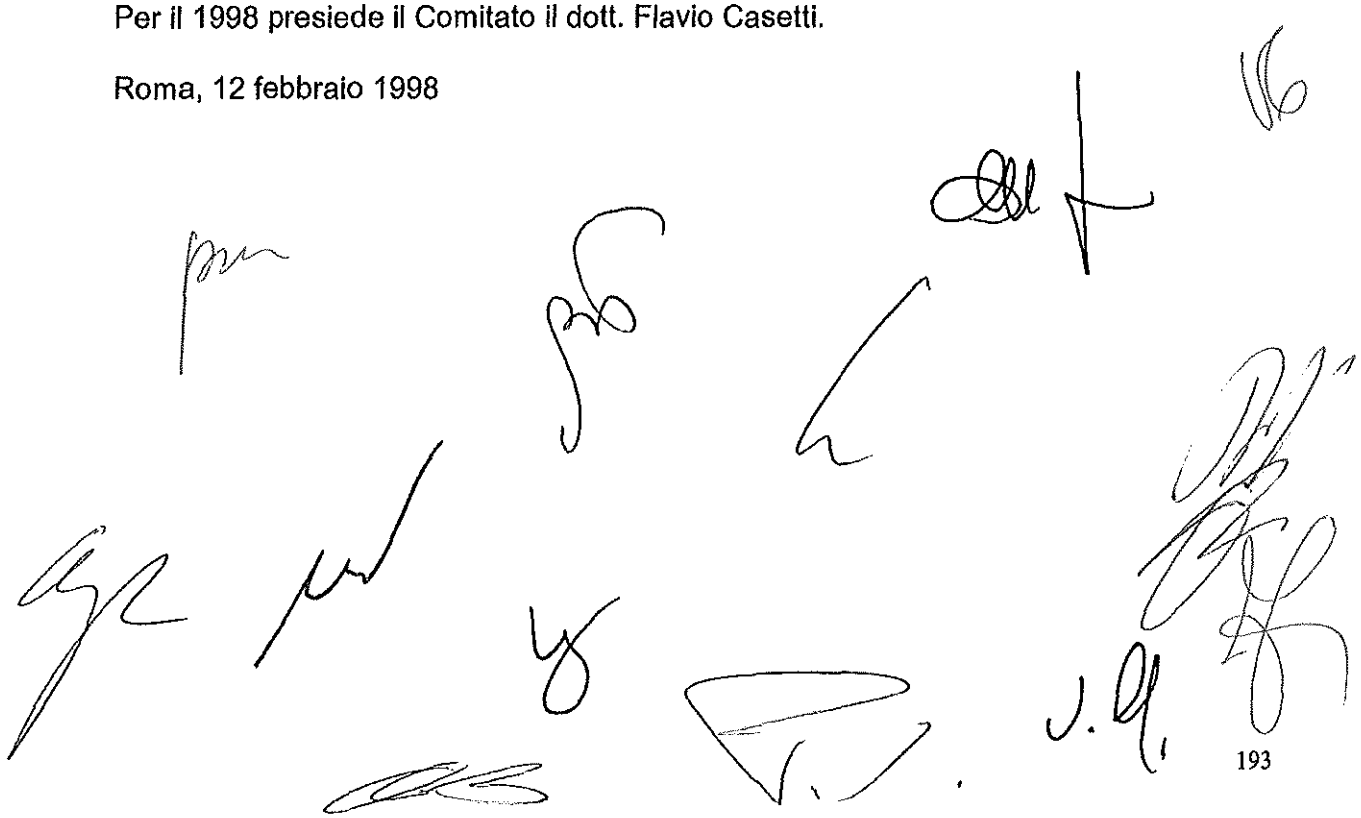
6. Comitato paritetico per la Previdenza Complementare nella cooperazione "Fondicooper".

Le parti convengono di costituire un Comitato paritetico nazionale, chiamato Fondicooper, con il compito di favorire lo sviluppo ed il coordinamento delle iniziative relative alla previdenza complementare della cooperazione.
Il Comitato ha compiti di promozione, indirizzo e monitoraggio, ed in particolare:

* definire orientamenti finalizzati allo sviluppo della Previdenza complementare;
* promuovere un'adeguata informazione ;
* elaborare ed avanzare proposte volte a migliorare la normativa vigente;
* collaborare con la Commissione di vigilanza;
* organizzare il lavoro di avvio dei Fondi e stimolarne le iniziative;
* coordinare, per quanto possibile, le fasi di promozione, informazione e formazione anche utilizzando gli enti bilaterali esistenti;
* monitorare l'andamento dei Fondi ed elaborare un rapporto annuale.

Il Comitato Paritetico Fondicooper è composto da un membro effettivo ed uno supplente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo ed è presieduto da un membro effettivo del Comitato stesso, a rotazione, per un anno.
Per il 1998 presiede il Comitato il dott. Flavio Casetti.

Roma, 12 febbraio 1998



ACCORDO
RELATIVO AI LAVORATORI DIPENDENTI
PER L'ISTITUZIONE DEL
FONDO PENSIONE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

Addì 6 maggio 1998, in Roma

Tra

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE e A.N.C.P.L., A.N.C.S.T., A.N.C.A., LEGAPESCA

CONFCOOPERATIVE e FEDERLAVORO E SERVIZI, FEDERSOLIDARIETÀ, FEDERCOOPESCA, FEDERAGROALIMENTARE, FEDERCULTURA TURISMO E SPORT

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

e

CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA,FLAI, FILTEA, FUNZIONE PUBBLICA, FILT, SLC

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

UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI, UILSANITÀ, UILTA, UILSIC

PRESO ATTO CHE:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una forma pensionistica loro destinata;
- l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi Pensione;
- ai sensi del D.lgs 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;
- le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

VISTO

l'Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto in data 12/02/98 tra Legacoop, Confcooperative, A.G.C.I. e CGIL-CISL-UIL

SI CONCORDA

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

ART. 1 – SCOPO E NATURA GIURIDICA

1. Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:
   a) i Contratti e gli Accordi Collettivi di Lavoro;
   b) i Regolamenti e le Delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
2. La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo Pensione ai sensi dell'art.12 e seguenti del Codice Civile, nonché ai sensi del D.lgs124/93 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Il Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato *COOPERLAVORO* è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

ART. 2 – DESTINATARI

1. Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.
2. Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare :
   a) i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al primo comma del presente articolo;
   b) i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;
   c) i lavoratori dipendenti di Cooperative di Cooperative e di Società Consortili;
   d) i lavoratori dipendenti delle Centrali Cooperative LEGACOOP - CONFCOOPERATIVE - A.G.C.I. comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
   e) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.
3. In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:
   a) contratto a tempo indeterminato;
   b) contratto part-time a tempo indeterminato;
   c) contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre);
   d) contratto di formazione e lavoro;

e) contratto di apprendistato.

ART. 3 – ASSOCIATI

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

ART. 4 – ADESIONE E PERMANENZA NEL FONDO

1. I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.
3. Le parti istitutive si impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del fondo pensione ed alla raccolta delle adesioni.
4. A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.
5. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo Pensione.
6. Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

ART. 5 – CONTRIBUZIONE

1. La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR .
2. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/93 è dovuta la integrale destinazione del TFR al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.
3. La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro in vigore o dai regolamenti aziendali nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali.
4. Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i CCNL applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al fondo pensione con decorrenza 1/1/1999 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:
   a) un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR;
   b) un contributo a carico del lavoratore pari all'1 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR; il lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8 % della retribuzione annua assunta a

base per il calcolo del TFR, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione;

c) un contributo prelevato dalla quota annua di TFR pari all'1,8 % della retribuzione annua assunta per il calcolo del TFR;

d) le norme di cui al presente comma ivi comprese le suindicate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

5. In caso di ritardato od omesso versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti i datori di lavoro sono tenuti:

   a) al versamento dei contributi evasi;

   b) al versamento di una somma equivalente al rendimento non conseguito per effetto del ritardato pagamento e comunque non inferiore al tasso legale su base annua;

   c) al versamento degli interessi di mora, calcolati in base al tasso legale maggiorato di 5 punti percentuali, che restano acquisiti al Fondo a titolo di copertura dei costi sostenuti per l'attività di vigilanza e di controllo;

   d) a risarcire il Fondo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal mancato versamento.

6. Qualora il ritardato pagamento si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al comma 5, lett. c, è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva al Consiglio di Amministrazione la facoltà di intraprendere tutte le azioni utili per la tutela degli interessi del fondo.

ART. 6 – SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

1. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

2. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

ART. 7 – CESSAZIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

ART. 8 – PRESTAZIONI

1. Il Fondo Pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

   a) pensione complementare di vecchiaia;

b) pensione complementare di anzianità.

2. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, con un minimo di dieci anni di iscrizione al Fondo.
3. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e di una età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.
4. L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi Pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.
5. Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al fondo pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.
6. Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa.
7. Ai lavoratori che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.
8. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota della sua posizione pensionistica individuale corrispondente all'accumulazione di quote del trattamento di fine rapporto di sua pertinenza.
9. Il Consiglio di Amministrazione può determinare l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.
10. In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti pro-tempore.

ART. 9 – CESSAZIONE DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE AL FONDO

1. Il lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:
   a) riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 8 comma 5) con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;

b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
c) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;
d) mantenimento della posizione individuale accantonata presso il fondo pensione, anche in assenza di contribuzione.

2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione di cui agli Art. 3 e 9 del d.lgs. 124/93 e successive modificazione ed integrazioni non prima di cinque anni di permanenza al Fondo durante i primi cinque anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni.
3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

ART. 10 – ORGANI DEL FONDO

1. Sono organi del Fondo:
   a) l'Assemblea dei Delegati
   b) il Consiglio di Amministrazione
   c) il Presidente e il Vice Presidente
   d) il Collegio dei Revisori Contabili
2. La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.
3. Ai fini della composizione degli Organi del fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati si intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

ART. 11 – ASSEMBLEA DEI DELEGATI

1. L'Assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.
2. Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'Assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.
3. Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

ART. 12 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Fondo Pensione è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.
2. Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.
3. I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

ART. 13 – COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.
2. L'Assemblea dei Delegati elegge il Presidente del Collegio dei Revisori Contabili tra i Revisori Contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

ART. 14 – COMITATO DEI GARANTI

1. Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei Garanti.
2. Il Comitato dei Garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il fondo pensione.
3. Il Comitato dei Garanti è un organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il fondo pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del fondo pensione.
4. Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del fondo pensione.
5. A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli organi di amministrazione del fondo pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del fondo pensione.

ART. 15 – IMPIEGO DELLE RISORSE

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'art. 6 del D.lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza–soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del TFR.
2. Nella fase di avvio il fondo pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

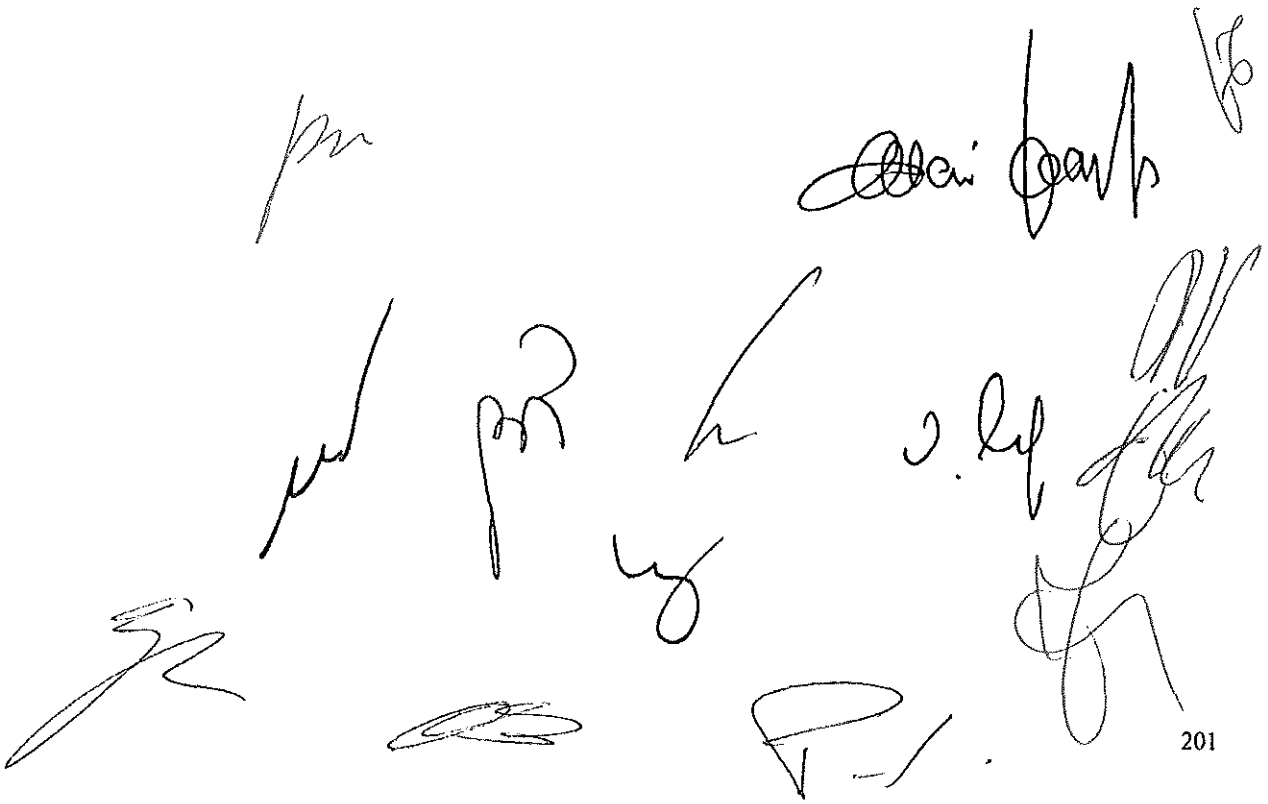
ART.16 – SPESE PER LA GESTIONE DEL FONDO

1. All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota di iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del fondo pensione che è fissata nell'importo di L. 30.000, di cui L. 20.000 a carico dell'impresa e L. 10.000 a carico del lavoratore.
2. Alle spese di gestione ordinaria del fondo pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16 % della retribuzione annua assunta a base di calcolo del TFR, di cui 0,08 % a carico dell'azienda con un massimo di Lit. 20 mila per lavoratore associato e 0,08 % a carico del lavoratore associato con un massimo di Lit. 20 mila.

3. Entro il mese di dicembre 1999 le parti istitutive procederanno ad una verifica congiunta con il Consiglio di Amministrazione del Fondo, al fine di verificare la congruità della quota associativa con la situazione economica e finanziaria del Fondo medesimo.
4. Annualmente il Consiglio di Amministrazione sottopone alla ratifica dell'Assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro, da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo.

ART. 17 – FASE TRANSITORIA

1. Le parti istitutive si impegnano a costituire il fondo pensione entro e non oltre il 31 maggio 1998 e a partire da tale data sarà possibile dare inizio alla raccolta delle adesioni, previa approvazione della scheda informativa da parte della Commissione di Vigilanza.
2. In sede di atto costitutivo del Fondo, le parti istitutive designeranno i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea dei Delegati non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori.
3. Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.
4. Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.
5. Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.
6. Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei Delegati.



Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. l), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con

contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano.

progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

CONFINDUSTRIA
CONFCOMMERCIO
CONFAPI
CONFESERCENTI
ABI
ANIA
CONFSERVIZI
CONFETRA
LEGACOOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE
UNCI
AGCI
COLDIRETTI
CIA
CONFAGRICOLTURA
CONFARTIGIANATO
CNA
CASARTIGIANI
CLAAI
CONFINTERIM
CONFEDERTECNICA
APL

CGIL

CISL

UIL

Al Ministro del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Roma, 11 febbraio 2004

Si trasmette l'allegato accordo interconfederale con il quale le parti sottoscrittrici hanno provveduto a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03.

In quest'ambito ed in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione di cui alle iniziative legislative in atto, le parti, considerata la transitorietà del regime di agevolazioni previsto per i contratti di inserimento/reinserimento, convengono di prospettare congiuntamente al Governo l'opportunità di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento/reinserimento, con particolare riguardo alle prospettive della occupazione delle donne.

Convengono altresì di proporre congiuntamente al Governo ulteriori misure di incentivazione finalizzate al mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con detti contratti.

Con osservanza

CONFINDUSTRIA
CONFCOMMERCIO
CONFAPI
CONFESERCENTI
ABI
ANIA
CONFSERVIZI
CONFETRA
LEGACOOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE
UNCI
AGCI
COLDIRETTI
CIA
CONFAGRICOLTURA
CONFARTIGIANATO
CNA
CASARTIGIANI
CLAAI
CONFINTERIM
CONFEDERTECNICA
APLA

CGIL

CISL

UIL

APPENDICE LEGISLATIVA

Legge 8 novembre 1991, n. 381

"Disciplina delle cooperative sociali"

(Pubblicata nella Gazz. Uff. 3 dicembre 1991, n. 283)

Art. 1

Definizione

1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.

3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

Art. 2

Soci volontari

1. Oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente.

2. I soci volontari sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci. Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, determina l'importo della retribuzione da assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni relative.

4. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa sociale per la totalità dei soci.

5. Nella gestione dei servizi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), da effettuarsi in applicazione dei contratti stipulati con amministrazioni pubbliche, le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti. Le prestazioni dei soci volontari non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione dei commi 3 e 4.

Art. 3

Obblighi e divieti

1. Alle cooperative sociali si applicano le clausole relative ai requisiti mutualistici di cui all'articolo 26 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni.

2. Ogni modificazione statutaria diretta ad eliminare il carattere di cooperativa sociale comporta la cancellazione dalla "sezione cooperazione sociale" prevista dal secondo comma dell'articolo 13 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, come modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera c), della presente legge, nonché la cancellazione dall'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge.

3. Per le cooperative sociali le ispezioni ordinarie previste dall'articolo 2 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, debbono aver luogo almeno una volta all'anno.

Art. 4

Persone svantaggiate

1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47- ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

2. Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, sono ridotte a zero.

Art. 5

Convenzioni

1. Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1.

2. Per la stipula delle convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali debbono risultare iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1. Gli analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea debbono essere in possesso di requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione a tale albo e risultare iscritti nelle liste regionali di cui al comma 3, ovvero dare dimostrazione con idonea documentazione del possesso dei requisiti stessi.

3. Le regioni rendono noti annualmente, attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, i requisiti e le condizioni richiesti per la stipula delle convenzioni ai sensi del comma 1, nonché le liste regionali degli organismi che ne abbiano dimostrato il possesso alle competenti autorità regionali.

4. Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio- sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'IVA sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica, nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d'onere possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto.

Art. 6

Modifiche al D.Lgs.C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577

1. Al citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 10, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Se l'ispezione riguarda cooperative sociali, una copia del verbale deve essere trasmessa, a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, entro quaranta giorni dalla data del verbale stesso, alla regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

b) all'art. 11, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Per le cooperative sociali i provvedimenti di cui al secondo comma sono disposti previo parere dell'organo competente in materia di cooperazione della regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

c) al secondo comma dell'art. 13, sono aggiunte, in fine, le parole: "Sezione cooperazione sociale";

d) all'art. 13, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Oltre che nella sezione per esse specificamente prevista, le cooperative sociali sono iscritte nella sezione cui direttamente afferisce l'attività da esse svolta".

Art. 7

Regime tributario

1. Ai trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali si applicano le disposizioni dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 637.

2. Le cooperative sociali godono della riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie, dovute a seguito della stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale.

3. Alla tabella A, parte II, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 e successive modificazioni, è aggiunto il seguente numero: "41-bis) prestazioni di carattere socio-sanitario ed educativo rese da cooperative sociali".

Art. 8

Consorzi

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

Art. 9

Normativa regionale

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni emanano le norme di attuazione. A tal fine istituiscono l'albo regionale delle cooperative sociali e determinano le modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari, nonché con le attività di formazione professionale e di sviluppo della occupazione.

2. Le regioni adottano convenzioni-tipo per i rapporti tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione, prevedendo, in particolare, i requisiti di professionalità degli operatori e l'applicazione delle norme contrattuali vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno e allo sviluppo della cooperazione sociale. Gli oneri derivanti dalle misure di sostegno disposte dalle regioni sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime.

Art. 10

Partecipazione alle cooperative sociali delle persone esercenti attività di assistenza e di consulenza

1. Alle cooperative istituite ai sensi della presente legge non si applicano le disposizioni di cui alla legge 23 novembre 1939, n. 1815.

Art. 11

Partecipazione delle persone giuridiche

1. Possono essere ammesse come soci delle cooperative sociali persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività di tali cooperative.

Art. 12

Disciplina transitoria

1. Le cooperative sociali già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge devono uniformarsi entro due anni da tale data alle disposizioni in essa previste.

2. Le deliberazioni di modifica per adeguare gli atti costitutivi alle norme della presente legge, possono, in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 2365 e 2375, secondo comma, del codice civile, essere adottate con le modalità e la maggioranza dell'assemblea ordinaria stabilite dall'atto costitutivo.



Legge 3 aprile 2001, n. 142

"Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore"

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 23 aprile 2001

Art. 1.
(Soci lavoratori di cooperativa).

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.
2. I soci lavoratori di cooperativa:
a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Art. 2.
(Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa).

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge n. 300 del 1970, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 3.
(Trattamento economico del socio lavoratore).

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:
a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;
b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

Art. 4.
(Disposizioni in materia previdenziale).

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e princípi direttivi:
a) equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;
b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera a) in un periodo non superiore a cinque anni;
c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato

Art. 5.
(Altre normative applicabili al socio lavoratore).

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci

lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

2. Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al comma 3 dell'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80, e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998, n. 387. Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo.

Art. 6.
(Regolamento interno).

1. Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:
a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresí previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacita finanziarie;
f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Art. 7.
(Vigilanza in materia di cooperazione).

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative e loro consorzi, con particolare riferimento agli oggetti di cui alle lettere da a) a q) e sulla base dei seguenti princípi e criteri direttivi:
a) revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative, tenuto conto di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1997, n. 266, e successive modificazioni, per la piccola società cooperativa, e dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
b) esercizio ordinario della vigilanza in materia di cooperazione mediante la revisione cooperativa, finalizzata:
1) a fornire agli amministratori e agli impiegati delle società cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed elevare la democrazia cooperativa;
2) a verificare la natura mutualistica delle società cooperative, con particolare riferimento alla effettività della base sociale e dello scambio mutualistico tra socio e cooperativa, ai sensi e nel rispetto delle norme in materia di cooperazione, nonché ad accertare la consistenza dello stato patrimoniale attraverso la acquisizione del bilancio consuntivo d'esercizio e delle relazioni del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché, ove prevista, della certificazione di bilancio;
c) esercizio della vigilanza finalizzato alla verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori;
d) effettuazione della vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, anche da parte delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, secondo i principi e i criteri direttivi della presente legge e con finalità di sostegno, autotutela e autogoverno del movimento cooperativo;
e) svolgimento della vigilanza nei termini e nel contesto di cui alla lettera d), anche mediante revisioni cooperative per le società cooperative non aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, riconosciute ai sensi del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, con le stesse finalità di quelle di cui alle lettere b) e d), a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che può affidarne l'esecuzione, sulla base di apposite convenzioni, alle stesse associazioni nazionali riconosciute, nell'ambito di un piano operativo biennale predisposto dalla Direzione generale della cooperazione del medesimo Ministero, d'intesa con le associazioni medesime, fermi restando gli attuali meccanismi di finanziamento;
f) facoltà del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità, finalizzate ad accertare principalmente:
1) l'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche;
2) la sussistenza dei requisiti richiesti da leggi generali e speciali per il godimento di agevolazioni tributarie o di altra natura;
3) il regolare funzionamento contabile e amministrativo dell'ente;
4) l'esatta impostazione tecnica ed il regolare svolgimento delle attività specifiche promosse o assunte dall'ente;
5) la consistenza patrimoniale dell'ente e lo stato delle attività e delle passività;
6) la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore;

g) adeguamento dei parametri previsti dall'articolo 15 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, per la certificazione obbligatoria del bilancio in relazione all'esigenza di una effettiva congruità dell'obbligo di certificazione rispetto alla consistenza economica e patrimoniale della società cooperativa;
h) definizione delle funzioni dell'addetto alle revisioni delle cooperative, nominato dalle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, quale incaricato di pubblico servizio e definizione dei requisiti per l'inserimento nell'elenco di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
i) distinzione di finalità, compiti e funzioni tra le revisioni cooperative, le ispezioni straordinarie e la certificazione di bilancio, evitando la sovrapposizione e la duplicazione di adempimenti tra le varie tipologie di controllo, nonché tra esse e la vigilanza prevista da altre norme per la generalità delle imprese;
l) corrispondenza, in coerenza con l'articolo 45, primo comma, della Costituzione, tra l'intensità e l'onerosità dei controlli e l'entità delle agevolazioni assegnate alle cooperative per promuoverne lo sviluppo;
m) adeguamento dei requisiti per il riconoscimento delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, allo scopo di assicurare maggiormente le condizioni per l'efficiente ed efficace esecuzione delle revisioni cooperative, tenuto conto anche di quanto previsto alla lettera e) circa i compiti di vigilanza che possono essere affidati alle associazioni nazionali di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
n) istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale, raccordando ruolo e modalità di tenuta di detto Albo con le competenze specifiche delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. L'Albo va tenuto distintamente per sezioni, definite sulla base del rapporto mutualistico di cui alla lettera b);
o) unificazione di tutti i codici identificativi delle singole società cooperative;
p) cancellazione dall'Albo nazionale delle società cooperative, e conseguente perdita dei benefici connessi all'iscrizione, delle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche, nonché applicazione dell'articolo 2543 del codice civile in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della presente legge;
q) abrogazione del Capo II del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, e individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte con i decreti legislativi di cui al presente comma.

2. Gli schemi di decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno sessanta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti si esprimono entro quaranta giorni dalla data della trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere della Commissione scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro tre mesi dal termine del primo biennio di attuazione della nuova normativa, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive dei decreti legislativi sulla base dei medesimi principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.

4. L'attuazione delle deleghe di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

Legge 20 maggio 1970, n.300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i

provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha

dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo

dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma

precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: [...]; delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22- Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a

quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b). I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il

lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. La

commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le

stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

