CONTRATTO COOPERATIVE SOCIALI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per le lavoratrici ed i lavoratori
delle Cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo
e di inserimento lavorativo.

VERBALE DI ACCORDO PRELIMINARE

La cooperazione sociale, con le sue attività socio-sanitarie-assistenziali-educative e di inserimento lavorativo rappresenta, a sei anni dall'attuazione della Legge 8.11.91 n.381 "Disciplina delle Cooperative sociali", un segmento significativo di produzione di servizi in crescita anche dal punto di vista occupazionale.
Questo settore può contare su circa 3.000 cooperative con oltre 80.000 addette/i nonchè sul contributo del volontariato che opera in tale ambito e le collaborazioni col mondo associativo.
Questo sviluppo segnala come ormai da tempo si va affermando in tema di gestione dei servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi e in materia di politiche attive del lavoro verso le fasce deboli, l'integrazione tra i soggetti pubblici e quelli privati.
Le parti sottolineano la necessità che tale rapporto sia inserito all'interno di un quadro di indirizzi di politica nazionale e territoriale, tale da integrare e qualificare l'insieme di risorse pubbliche e private disponibili.
Il quadro di indirizzi deve tra l'altro porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, efficienza nella organizzazione dei servizi, nuove opportunità occupazionali e trattamento economico-normativo delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo ambito le organizzazioni cooperative possono assumere un ruolo innovativo con un'offerta qualificata di servizi e modelli organizzativi in funzione dei bisogni dell'utenza.
In coerenza con il protocollo nazionale di relazioni industriali sottoscritto tra LEGACOOP, CCI, AGCI e CGIL, CISL, UIL in data 5.4.1990, le parti firmatarie del presente verbale di accordo preliminare ribadiscono il proprio impegno ad operare nelle diverse sedi istituzionali e legislative per favorire il consolidamento di una qualificata presenza della realtà cooperativa in questi ambiti.
E' convinzione comune che per lo sviluppo di un corretto mercato di riferimento, elemento centrale sia il rapporto tra la Pubblica Amministrazione e la cooperazione sociale, che oggi risulta largamente inadeguato. La situazione è infatti caratterizzata da alcuni elementi preoccupanti per il raggiungimento delle finalità indicate, in particolare:
a) la difficoltà a recepire e realizzare a livello regionale e territoriale la Legge 381/1991;
b) l'esistenza di un mercato fortemente differenziato a livello territoriale che comporta difficoltà alla estesa applicazione del CCNL;
c) il perdurare di una differenziazione sul territorio per quanto riguarda il trattamento previdenziale delle/dei socie/i lavoratrici/ori, con la conseguenza di creare situazioni che non garantiscono nei rapporti di convenzione e/o appalto una corretta relazione tra qualità dei servizi e costi degli stessi;
d) l'utilizzo del parametro economico come metro prevalente di selezione tra i contraenti da parte dei soggetti pubblici.
Per questi motivi è necessario sottolineare e riaffermare che il presente CCNL è ritenuto dalle parti contraenti base comune di confronto con le diverse Pubbliche Amministrazioni, ribadendo la necessità che nei soprarichiamati rapporti l'applicazione contrattuale sia un requisito specificatamente previsto e qualificante nonchè di limitare l'accesso ai soprarichiamati rapporti alle sole realtà cooperative che ne garantiscano l'applicazione.
In relazione a quanto sopra le parti sono pertanto impegnate:
a) ad una definizione del CCNL tale da favorire un'offerta qualificata dei servizi;
b) ad intervenire verso i soggetti pubblici e privati committenti per la corretta e puntuale assunzione dei costi delle prestazioni, quali risultano dall'applicazione del CCNL nella determinazione dei corrispettivi di convenzione e/o appalto.
Le parti, mentre raggiungono un accordo per il rinnovo della parte normativa ed economica del contratto che si applica alle lavoratrici ed ai lavoratori delle cooperative operanti nel settore, a fronte delle difficoltà sopra citate che impediscono la crescita di tale settore in modo organico, evidenziano al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale le seguenti argomentazioni al fine di assumere a livello istituzionale le conseguenti necessarie iniziative.
In particolare sottolineano la necessità che siano attuati sia a livello di governo nazionale sia a livello regionale tutti i provvedimenti applicativi delle leggi di interesse del settore:
· istituire in tutte le Regioni l'albo delle cooperative sociali;
· prevedere modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi;
· rilanciare la formazione professionale indispensabile allo sviluppo della occupazione e ad assicurare qualità ed efficienza dei servizi;
· introdurre forme di agevolazioni contributive e fiscali condizionate al rispetto delle condizioni economiche e normative previste dal CCNL;
· costituire osservatori nazionali, regionali e/o provinciali permanenti, come da apposita norma contrattuale, con la partecipazione dei Ministeri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Sicurezza Sociale al fine di svolgere, tra l'altro,

attività di monitoraggio sugli appalti e di controllo sul recepimento delle regole di mercato indicate dai Ministeri competenti;
· emanazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di una tabella del costo del lavoro, da aggiornare periodicamente, derivante dal presente CCNL e dalle normative di legge affinchè sia utile a comporre la soglia minima nella determinazione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza.
· definire un articolato tipo di capitolato di appalto cui deve attenersi la pubblica amministrazione;
· definire i criteri per l'assegnazione di appalti con offerta più vantaggiosa, con particolare riferimento alla qualità della prestazione;
· portare urgentemente a soluzione, con apposita iniziativa ministeriale, una riforma in materia di salario convenzionale, istituendo un livello unico nazionale che dia diritto a 52 contributi settimanali annui e gradualmente porti a 26 giornate lavorative mensili, nonchè un inquadramento previdenziale proprio per le cooperative di tipo a) ex art. 1 Legge 381/1991 che comporti una adeguata riduzione della contribuzione previdenziale per le cooperative operanti al di fuori del regime dei salari medi convenzionali;
· considerare urgente un intervento che collochi in maniera corretta la figura della/del socia/o lavoratrice/ore in modo da valorizzare da un lato la sua partecipazione alla gestione dell'impresa cooperativa, dall'altro da regolare tutte le normative, economiche e previdenziali connesse alla sua prestazione di lavoro.
Al fine di garantire eque condizioni di mercato, le parti, in coerenza con quanto sopra affermato, riconfermano la conseguente necessità che lo strumento del salario convenzionale, fissato con decreto ministeriale in base alla normativa vigente, venga applicato esclusivamente per i servizi in quei determinati territori per i quali esso è stato definito.
Le parti sono consapevoli che senza significative e nuove risposte a tali problemi aumenterebbero enormemente gli ostacoli alla attività e alla presenza stessa della cooperazione sociale rendendo sempre più formale qualsiasi regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro, con effetti gravissimi, sia per quanto attiene la tutela e la valorizzazione del lavoro che la situazione generale del comparto dei servizi alle persone che si troverebbe così alla mercè di logiche speculative tese solo al massimo risparmio.
Tenendo conto delle difficoltà incontrate nella gestione del precedente contratto, le parti si impegnano ad una azione congiunta al fine di realizzare gli osservatori citati.
Per quanto riguarda gli aspetti di loro più diretta competenza, al fine di assicurare al settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo uno strumento utile a garantirne prospettive di crescita nella trasparenza ed al contempo utile alla gestione delle tematiche contrattuali, le Parti convengono sulla necessità di costituire Commissioni Paritetiche.
Nel corso della gestione contrattuale le parti individueranno pertanto ogni misura utile a rendere maggiormente operative le attività di tali Commissioni Paritetiche, ivi comprese le eventuali risorse necessarie, e ne definiranno lo schema di modalità di funzionamento ai medesimi livelli nazionale, regionale e/o provinciale di cui all'art. 9 "Diritto d'informazione e confronto tra le parti".
Le Commissioni Paritetiche, che avranno carattere di bilateralità e saranno nominate dalle parti firmatarie ai vari livelli previsti, svolgeranno le seguenti funzioni:
· attivare iniziative e strumenti per ampliare il grado di applicazione del CCNL anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori;
· valutare e gestire congiuntamente le esigenze specifiche di applicazione del presente contratto in materia di persone svantaggiate (sede esclusiva a livello territoriale) in base a quanto previsto all'art. 2 del CCNL;
· valutare esigenze relative ai bisogni formativi del settore e promuovere idonee iniziative a sostegno, anche valorizzando gli strumenti bilaterali costituiti tra Centrali Cooperative e Confederazioni Sindacali nell'ambito della formazione;
· individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli eventuali usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze.
· collaborare per l'applicazione settoriale della Decreto Legislativo 19.9.1994 n.626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995;
· gestire le procedure per la conciliazione delle controversie individuali e plurime su ricorso delle parti firmatarie ai sensi della lettera d) del Titolo VIII del Protocollo del 5.4.90 definito tra le Centrali Cooperative e le Confederazioni Sindacali relativamente al livello territoriale.

Valido dall'1.4.95 al 31.12.97

TITOLO I
VALIDITÀ ED 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 ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio ed a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.
A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:
· comunità alloggio per minori;
· centro di informazione e/o di orientamento;
· centri di aggregazione giovanili;
· servizi di animazione territoriali;
· comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
· comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
· centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
· servizi di assistenza domiciliare;
· centri diurni per anziane e anziani;
· gestione di strutture protette;
· attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
· attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi-residenziali e residenziali.
Per le attività di cui al punto c) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b dell'art: 1 della legge 38l/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 alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'Azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente 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 8.11.1991 n.381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".
Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.
Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.
Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.
Le Commissioni Paritetiche, la dove costituite, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali una azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:
· servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
· di assistenza alla persona ed alla famiglia;
· di trasporto;
· di formazione;
· di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
· di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità;
· di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.
Allo stesso modo, in attesa della riforma della legge del collocamento obbligatorio, le Commissioni Paritetiche, la dove costituite dovranno considerarsi organismo funzionale ad una organica politica per l'occupazione e quindi in stretto collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro.
Le parti si impegnano a definire iniziative congiunte per la definizione dell'assetto dei servizi e legislativo.
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) Le Commissioni Paritetiche di cui al verbale di accordo preliminare, in raccordo con la Commissione Circoscrizionale per l'impiego ed i servizi della Unità Sanitaria Locale, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di una

articolata informazione fornita dall'impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli EE.LL. sia a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:
1) convenzioni con enti locali, A.S.L. ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di Formazione e Lavoro;
2) contratti ad orari ridotti;
3) contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative);
4) salari di primo ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).
C) Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare l'eventuale grado di idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la Pubblica Amministrazione.
I progetti, di cui le commissioni paritetiche 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 ed 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 alle Commissioni Paritetiche, dove costituite, 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 alle Commissioni Paritetiche 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 le Commissioni Paritetiche non siano state istituite, 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, entro il 30.9.97, un confronto sulla intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti ai fini del prossimo CCNL.

ART. 3
RINVIO A NORMA DI LEGGE

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

ART. 4
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto.
A tal fine in sede di confronto aziendale di cui all'art. 9 del 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
INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.
Il presente costituisce quindi l'unico 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'1.4.95 e scade il 31.12.97; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 2 (due) mesi prima della sua scadenza, anche in coerenza con l'esito della verifica di cui alla clausola attuativa dell'art. 72 del presente contratto.

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 5.4.1990 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 ed 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.
Le sedi di informazione e confronto sono:

*A) **Livello Nazionale***

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:
· analizzare 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 o Provinciale***

Annualmente di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:
- a livello regionale:
· verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali ex Legge 381/91;
· analizzare 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 di corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- a livello provinciale:
· analizzare 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 nei confronti della 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.
In caso di accordo per l'effettuazione della contrattazione di secondo livello in sede regionale in sostituzione di quella prevista in sede provinciale, così come previsto dall'art. 10, le parti regionali, sentite le rispettive parti provinciali, potranno concordare di sostituire parzialmente l'informazione a livello regionale.

*C**) Livello Aziendale (per le imprese oltre i 15 addetti)***

Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle RSU, od in loro assenza alle R.S.A., od 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, od in loro assenza alle R.S.A., od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Osservatorio nazionale

Le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione Socio-Sanitaria-Assistenziale-Educativa e dell'Inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo di intesa interconfederale del 5.4.1990.
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 gestione fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro della integrazione con l'osservatorio generale di cui al Protocollo del 5/4/90.
La Sezione dell'Osservatorio potrà utilizzare i risultati di ricerche effettuate a cura delle parti stipulanti il CCNL od a cura dell'Osservatorio generale sulla cooperazione o promuoverne di sua iniziativa .
Oltre ai temi di cui al punto 1) del protocollo d'intesa interconfederale 5/4/90 le problematiche di settore che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi nel settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:
· presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;
· stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;
· verifica dello stato di applicazione del CCNL e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;
· applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;
· situazione del mercato del lavoro del settore, della formazione professionale e degli andamenti occupazionali;
· qualità ed efficienza dei servizi nell'ambito del settore.
Tutte le deliberazioni e le proposte della sezione dell'osservatorio nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL per consentire le opportune valutazioni nonché un loro eventuale utilizzo.
I finanziamenti delle iniziative di studio e ricerca adottate saranno pariteticamente ripartiti fra le stesse secondo modalità da concordarsi.

Osservatori territoriali

Le parti convengono di promuovere la costituzione di Osservatori regionali, e/o provinciali su delega di questi, aventi analoghe caratteristiche organizzative e operanti in relazione ai temi richiamati per il livello di competenza.

ART. 10
STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito del protocollo sulla "Politica dei redditi" del 23.7.93 compatibilmente con la specificità del presente contratto.
La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.
Il livello provinciale può essere sostituito da quello regionale su accordo tra le parti territorialmente interessate. La scelta del livello terrà anche conto del numero di aziende presenti sul territorio e della presenza delle strutture di rappresentanza delle parti.

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 precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.
Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.
Nel determinare tali effetti, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

b. *Procedure di rinnovo*

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:
· disdetta: almeno 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
· invio piattaforma: almeno 1 mese prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
· inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.
Nel mese antecedente la scadenza del 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 nè procederanno ad azioni dirette.
Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 1 comma, la norma di cui al 2 comma avrà efficacia limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.
Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lettera c. del presente articolo verrà anticipata di tre mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di tre mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

c. *Indennità di vacanza contrattuale*

A decorrere dal primo giorno del 4 mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al 1 comma della lettera b, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.
Dall'inizio del 7 mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.

2. Il contratto territoriale

Esso potrà essere provinciale o in alternativa, a norma del presente articolo, regionale.

3. Confronto applicativo aziendale

I titolari di tale confronto sono le aziende e le R.S.U. o in loro assenza le R.S.A.

E' demandata al confronto tra le RSU o in loro assenza le RSA e la direzione aziendale la verifica dell'applicazione del contratto, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.
E' altresì prevista per le parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie:
- ambiente;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione delle giornate del 2 giugno e 4 novembre da giornate a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonchè quant'altro espressamente rinviatovi.

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.

Norma transitoria

Le parti concordano di rinviare alla contrattazione nazionale la definizione della tempistica, delle materie e dei criteri per la affermazione della contrattazione di secondo livello, la quale, pertanto, potrà svolgersi solamente sulla base delle relative norme dalle stesse definite.

ART. 11
NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12.6.90 n.146, 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.

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 5.4.1990 tra le Centrali Cooperative e le Organizzazioni Sindacali.

ART. 13
PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle Centrali Cooperative, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Le Associazioni Cooperative assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.
Le finalità dei Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento. I Comitati costituiti al livello territoriale opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

ART. 14
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

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 ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 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 febbraio 1992 n.104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate".

ART. 16
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO ATTIVITA' DI VOLONTARIATO Al SENSI DELLA LEGGE 266/91

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

TITOLO III
DIRITTI SINDACALI

ART. 17
RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le rappresentanze sindacali nelle Cooperative e nelle società collegate sono le R.S.U. (RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE) costituite ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto tra LNCeM, CCI, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13 settembre 1994 che costituisce parte integrante del presente CCNL.
Ad integrazione dell'art. 3 di detto protocollo le parti, relativamente al numero dei componenti le R.S.U., convengono quanto segue:
a) 3 (tre) componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 addette/i;
b) 4 (quattro) componenti per le RSU costituite nelle unità produttive che occupano da 76 a 150 addette/i;
c) 5 (cinque) 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 RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali).
Le R.S.U. o in loro assenza le R.S.A. hanno competenze per quanto previsto dall'art. 9.
Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze Sindacali sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 23 della legge 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 organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della Legge 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 300/70.

ART. 20
ASSEMBLEA

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonchè durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
L'Azienda Cooperativa dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di essi/e, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 17 del presente CCNL e nella misura massima di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
In assenza delle R.S.U. le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle R.S.A. unitamente alle OO.SS. firmatarie del contratto.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti donne e uomini esterni dei sindacati firmatari del presente 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 organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.
Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.
La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

TITOLO IV
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 23
ASSUNZIONE

Con l'obiettivo della valorizzazione degli eventuali titoli disciplinanti le professioni del personale che appartiene ai settori di intervento, l'assunzione al lavoro deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.
All'atto dell'assunzione sarà comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore, per iscritto, quanto segue:
· la tipologia del rapporto di lavoro;
· la data di decorrenza dell'assunzione;
· il livello di inquadramento cui viene assegnata o assegnato;
· il trattamento economico;
· la durata del periodo di prova;
· tutte le eventuali altre condizioni concordate.
Prima dell'assunzione in servizio, la Cooperativa potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, o convenzionate, delle lavoratrici e dei lavoratori aventi rapporto diretto con l'utenza.
L'assunzione delle persone svantaggiate avverrà con chiamata nominativa compatibilmente con quanto previsto dalle Leggi vigenti e sulla base di quanto stabilito fra le parti.
Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta convengono di escludere dalla riserva di cui all'art. 25 della Legge 23 luglio 1991 n.223 le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, animatrice/ore senza titolo, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, autista soccorritrice/ore, educatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ere generica/o, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, terapista della riabilitazione, infermiera/e professionale, 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

All'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:
· libretto di lavoro e cartellino rosa;
· stato di famiglia;

· residenza anagrafica;
· libretto di idoneità sanitaria;
· 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.
La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

ART. 25
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 28.2.1987, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18.4.1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 8 bis del DL 29.1.1983 n. 17 convertito con modificazioni della legge 25.3.1983 n. 79, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della Cooperativa ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:
a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Cooperativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonchè promozionale, anche in collaborazione con UU.SS.LL., Province, Regioni, Comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Cooperativa;
f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonchè 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 con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare).
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) e g).
Sarà comunque attivabile un numero minimo di n.3 (tre) rapporti di lavoro a tempo determinato per Cooperativa.
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 primo comma del presente articolo.
Deroghe al limite massimo di cui al precedente paragrafo sono esclusivamente possibili previa intesa tra le parti al livello aziendale.

ART. 26
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:
· favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Cooperativa;
· consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Cooperativa.
Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole Cooperative secondo i seguenti principi:
· volontà di entrambe le parti;
· in caso di assunzione a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
La Cooperativa risponderà entro 20 (venti) giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa dovrà essere motivata e comunicata anche alle rappresentanze sindacali.
Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta ricevuta.
Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue.
A) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:
· l'eventuale periodo di prova;
· l'orario settimanale;
· la qualifica assegnata.
Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 10 ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'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 ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.
Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, la Cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercherà, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.
B) E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore che ha avuto l'assunzione con contratto a tempo parziale.
C) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto alla lavoratrice e al lavoratore e contestualmente alle rappresentanze sindacali unitarie ed all'Ispettorato del Lavoro.
D) Il personale che ha avuto l'assunzione a tempo parziale avrà la retribuzione in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto C) che precede.
E) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 69.
F) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13 mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.
G) Per la tredicesima mensilità si corrisponderà una quota pari all'8,33% della retribuzione percepita per le ore lavorate.
Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.
Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti A) e C) che precedono.
I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.
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 particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

ART. 27
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Per l'assunzione di personale con contratto di formazione lavoro si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia.
In riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione delle modifiche intervenute con il presente CCNL in materia di inquadramento del personale, la sezione relativa risulta così modificata:
- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli I, II, III;
- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli IV, V;
- professionalità elevate: quelle relative ai livelli VI, VII; VIII, IX, X.

ART. 28
APPRENDISTATO

I rapporti di lavoro con contratti di apprendistato sono definiti nel rispetto della legislazione vigente.
Le parti, in considerazione delle modificazioni intercorrenti, si reincontreranno entro due mesi dalla firma del presente CCNL per una compiuta regolamentazione della materia.

ART. 29
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:
· 1 livello 30 gg. di effettiva prestazione
· 2 livello 30 gg. di effettiva prestazione
· 3 livello 30 gg. di effettiva prestazione
· 4 livello 30 gg. di effettiva prestazione
· 5 livello 60 gg. di effettiva prestazione
· 6 livello 60 gg. di effettiva prestazione
· 7 livello 60 gg. di effettiva prestazione
· 8 livello 180 gg. di effettiva prestazione
· 9 livello 180 gg. di effettiva prestazione
· 10 livello 180 gg. di effettiva prestazione

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di relativa indennità.
Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonchè i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.
Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 gg.
Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

ART. 30
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

	Liv. 1/2/3/4	**Liv. 5/6/7**	**Liv. 8/9/10**
per anzianità di servizio fino a tre anni	15 gg.	45 gg.	90 gg.
per anzianità di servizio oltre i tre anni	30 gg.	60 gg.	120 gg.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice ed al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.
Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

ART. 31
RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO Dl LAVORO

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.
All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

ART. 32
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

ART. 33
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 della legge 20.5.1970 n. 300.

ART. 34
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).
Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per effettuare il passaggio diretto delle lavoratrici e dei lavoratori addetti all'appalto o convenzione medesimi.
C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, quanto previsto dal punto b), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'Azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici ed i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative all'assunzione con passaggio diretto.
D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'Azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali.
Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'Azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi ed in mansioni equivalenti.

TITOLO V
COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

ART. 35
COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

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

ART. 36
RITARDI ED ASSENZE

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.
I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

ART. 37
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della Legge 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:
· richiamo verbale;
· richiamo scritto;
· multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
· sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
· licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.
Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.
Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.
Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'UPLMO.
La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'Azienda Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.
Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale.
Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.
b) Rimprovero scritto.
E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.
c) Multa.
Vi si incorre per:
· inosservanza dell'orario di lavoro;
· assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
· inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i ,provvedimenti di sospensione o licenziamento;
· irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
· mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.
L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'lNPS.
Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.
d) Sospensione.
Vi si incorre per:
· inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
· assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
· inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
· presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
· abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
· insubordinazione verso i superiori;
· irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
· assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
· rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.
La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).
e) Licenziamento.
Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:
· assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
· assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
· abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che 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 alla eventuale attrezzatura affidata;
· litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
· furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
· esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
· contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
· azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
· gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.
Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.
L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

ART. 38
RESPONSABILITÀ CIVILE
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 13.05. 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

ART. 39
PATROCINIO LEGALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

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

ART. 40
RITIRO DELLA PATENTE

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

ART. 41
UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO
PER RAGIONI DI SERVIZIO

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede aziendale al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi..

TITOLO VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 42
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.
Durante il processo di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate l'inquadramento professionale deriva da una valutazione congiunta sia delle capacità professionali espresse sia del raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi professionali.
Al termine del processo d'inserimento lavorativo l'inquadramento professionale è determinato esclusivamente in base alle mansioni svolte e al ruolo effettivamente ricoperto.
I profili professionali sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.

· 1 Livello

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

· 2 Livello

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

· 3 Livello

Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

· 4 Livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatore dei servizi informativi e di orientamento.

· 5 Livello

Educatrice/ore senza titolo, capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, ricercatrice/o dei servizi informativi e di orientamento, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto.

· 6 Livello

Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, terapista della riabilitazione, infermiere professionale, consigliere di orientamento.

· 7 Livello

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

· 8 Livello

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

· 9 Livello

Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagogista - medico se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo, nel settore cooperativo.

· 10 Livello

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Nota 1

Le responsabili e i responsabili di strutture di medie dimensioni di cui al CCNL 1.4.92 sono inquadrati all'ottavo livello in qualità di coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

Le responsabili e i responsabili di area aziendale complessa di cui al CCNL 1.4.92 sono inquadrati al nono livello in qualità di responsabili di area aziendale.

Nota 2

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sopra indicati saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le parti in sede aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

Nota 3

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

QUADRI

A) Definizione

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

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13 maggio 1985 n.190.

B) Procedure per l'individuazione

L'individuazione e l'inserimento nelle area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui ai livelli , 8, 9, 10, del presente articolo.

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

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai suddetti livelli ed appartenenza alla area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice ed al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

c) Assegnazione non definitiva di mansioni

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

D) Formazione professionale

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

E) Retribuzione

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

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

8 livello: f. 100.000

9 livello: f. 200.000

10 livello: f. 300.000

Tali indennità decorrono dall'1.1.97.

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, nonchè ai fini del calcolo del TFR.

Alla lavoratrice ed al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.
La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice ed il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

ART. 43
MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 13 della Legge n. 300 del 20.5.70.
La lavoratrice o il lavoratore, purchè in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e livello, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.
Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di livello fra la qualifica superiore e quella di inquadramento.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.

ART. 44
MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITA' 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. 45
TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE AL PASSAGGIO AL LIVELLO FUNZIONALE SUPERIORE

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

TITOLO VII
ORARIO DI LAVORO

ART. 46
ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 (trentotto) ore settimanali.
L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.
L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.
Dalla data dell'1.1.92 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelle esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime 38 (trentotto) ore rimarrà a titolo personale per le singole ed 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 (trentotto) ore settimanali (165).

ART. 47
FLESSIBILITÀ

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 46 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. 48 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

ART. 48

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art.46.
Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.
Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, di intesa con le 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.53 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. 49
LAVORO NOTTURNO ORDINARIO

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.
Per tale lavoro è prevista un'indennità di L. 20.000 per prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte, di L. 10.000 per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte. Fino alle 2 ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.
La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di cui all'art. 50.
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 100% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

ART. 50
INDENNITÀ DI TURNO

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

ART. 51
SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo una apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di L. 150.000. 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 L. 10.000. Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, nottumo e/o diurno, nonchè per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 52. La reperibilità richiesta è compensata con l'indennità di cui ai paragrafi precedenti.
Le parti convengono che il presente articolo sarà oggetto di ridefinizione nel contesto del prossimo rinnovo contrattuale.

ART. 52
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 a livello aziendale fra le parti, garantendo un equo meccanismo di rotazione.
Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta una indennità oraria lorda di £. 3.000. 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. 53
FESTIVITÀ

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:
I) Capodanno
2) Epifania
3) Anniversario della Liberazione
4) Lunedì di Pasqua
5) Festa del lavoro
6) Assunzione della Madonna
7) Ogni Santi
8) Immacolata Concezione
9) S. Natale
10) S. Stefano
11) S. Patrono.(a Roma tale festività ricorre il 29 giugno)
In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.
Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).
La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.
In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

ART. 54
FERIE

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 26 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg.
In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla Legge 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 le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, le cui celebrazioni sono state spostate alla prima domenica del mese relativo, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica.
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 ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.
In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.
La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato ad un dodicesimo dei giorni di ferie annuali previsti.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

TITOLO IX
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

ART. 55
PERMESSI E RECUPERI

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 (trentotto) ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 gg. di cui all'art. 54 del presente contratto.
Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

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

ART. 56
CONGEDO MATRIMONIALE

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

ART. 57
TUTELA DELLA MATERNITÀ

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

ART. 58
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 di anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 gg. di cui all'art. 3 del d. l. c.p.s. 13/O9/46 n. 303.
Per il richiamo in servizio militare si fa riferimento alla legge 370/55.
Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato d.l.c.p.s. 303/46.

ART. 59
DONAZIONE SANGUE

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

ART. 60
PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

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

ART. 61
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.
La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 (dieci) giorni.

ART. 62
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 (uno).

TITOLO X
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 63
DIRITTO ALLO STUDIO

Le lavoratrici ed 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.
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. 64
QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.
A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente CCNL potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 100 ore annue.
In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.
Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.
Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.
Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 63.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

TITOLO XI
TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

ART. 65
TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.
La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.
Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.
I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.
In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180 giorno.
Tale trattamento decorre dall'1.7.97. fino a tale data , pertanto, resta in vigore il trattamento previsto dall'art. 64 del CCNL sottoscritto in data 1.4.92.
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. 54 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 (sette) giorni di calendario.
Le parti, in considerazione delle modifiche intervenute a far data dall'1 luglio 1997 relativamente al trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, convengono di effettuare, entro il 31 marzo 1998, una verifica tra i dati di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro nel settore comparando gli stessi tra il primo semestre e il secondo semestre 1997 e definendo, qualora i dati ne evidenziassero l'esigenza, misure di specifica disincentivazione al fine di limitare il fenomeno.
Tale verifica e le relative definizioni dovranno intendersi come risultanze del presente rinnovo contrattuale e non avranno relazione alcuna con l'esito del percorso di rinnovo contrattuale successivo al 31 dicembre 1997.

ART. 66
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 ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1 giorno di assenza e fino al 180 giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.
La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.
Il presente articolo ha decorrenza dal giorno successivo alla data della firma del presente contratto.

ART. 67
SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

In attuazione dell'art. 24 della legge 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. 68
TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL - CISL - UIL e le Centrali Cooperative LNCeM, CCI, AGCI in data 5 ottobre 1995 allegato al presente CCNL.

TITOLO XII
RETRIBUZIONE

ART. 69
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:
· minimo contrattuale conglobato;
· scatti di anzianità;
· elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale;
· 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. 70
MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI

Per minimo contrattuale conglobato di cui al punto 1 dell'art. 69 vale la seguente tabella:

Livello	*Minimo contrattuale conglobato a regime*
1	*1.649.200*
2	*1.664.400*
3	*1.741.900*
4	*1.873.400*
5	*1.986.500*
6	*2.095.500*
7	*2.230.700*
8	*2.407.700*

9	*2.659.300*
10	*3.037.000*

Nel nuovo "minimo contrattuale conglobato" vengono assorbiti i seguenti elementi in vigore precedentemente al presente contratto:
1) minimo contrattuale del livello di inquadramento (art. 68 del CCNL 1.4.92);
2) indennità di contingenza (art. 69 del CCNL 1.4.92);
3) elemento distinto della retribuzione (L. 20.000 di cui all'accordo interconfederale 31.7.92)

Clausola di salvaguardia

A coloro che risultino occupati alla data del 30 aprile 1997 e siano inquadrati al 3 livello di cui all'art. 41 del CCNL 1.4.92 in qualità di assistente di base qualificato e per i quali non sussistono i requisiti per l'inquadramento al 4 livello in qualità di assistente domiciliare dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o di cui all'art. 42 del presente CCNL, se in possesso di 2 (due) anni di anzianità aziendale nel ruolo o a seguito di successiva maturazione di detta anzianità, verrà erogata una indennità ad personam di L. 90.000 lorde assorbibili in caso di inquadramento successivo al livello superiore. Il raggiungimento di tale indennità seguirà il percorso definito per le decorrenze applicative di cui al 2 comma dell'art. 72.

ART. 71
INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza viene erogata come specifica voce retributiva fino al 31.12.96 secondo le precedenti norme generali e contrattuali.
Dall'1.1.97 gli importi corrispondenti per i vari livelli di inquadramento sono conglobati nei nuovi "minimi contrattuali conglobati" come previsto dall'art. 70 del presente contratto.
Conseguentemente, dalla stessa data, viene soppressa la relativa voce retributiva.
Analogamente dall'1.1.97 l'E.D.R. di cui all'accordo confederale del 31.7.92, verrà conglobato nei nuovi "minimi contrattuali conglobati", come previsto dall'art.70, e, conseguentemente, dalla stessa data viene soppressa la relativa voce retributiva.

ART. 72
DECORRENZE APPLICATIVE

L'inquadramento del personale di cui all'art.42 e gli elementi della retribuzione di cui all'art.69 decorrono a far data dal 1.1.97. Fino al 31.12.96 rimangono in vigore le normative degli artt. 41, 67, 68 e 69 del precedente CCNL 1.4.92.
Le differenze tra gli importi a regime dei nuovi minimi contrattuali conglobati, di cui all'art.70 del presente contratto, ed il totale degli importi delle voci retributive per livello di inquadramento assorbite dai minimi contrattuali conglobati, come dal 2 comma dell'art.70, verranno erogate con le seguenti modalità:
- dall'1.1.97: 25% della differenza;
- dall'1.7.97: 35% della differenza;
- dall'1.11.97: 40% della differenza.

Per le seguenti lavoratrici e lavoratori, reinquadrati dall'1.1.97 dai livelli previsti dall'art. 41 del CCNL 1.4.92 agli indicati nuovi livelli di cui all'art. 42 del presente contratto:

- animatrice/ore non qualificata/o	dal 2 liv. al 4 liv.
- animatrice/ore qualificata/o, infermiera/re generica/o	dal 3 liv. al 5 liv.
- impiegata/o di concetto con responsabilità in specifiche aree amministrative	dal 4 liv. al 6 liv.
- capo ufficio	dal 5 liv. al 7 liv.
- psicologa/o, sociologa/o, pedagogista (se sussistono i requisiti di cui all'art.42 del presente CCNL)	dal 6 o 7 liv. al 8 o 9 liv.
- medico (se sussistono i requisiti di cui all'art.42 del presente CCNL)	dal 7 liv. al 9 liv.

le modalità di erogazione di cui al comma precedente saranno le seguenti:
- dall'1.1.97: 20% della differenza;
- dall'1.7.97: 20% della differenza;
- dall'1.11.97: 20% della differenza;
- dall'1.3.98: 40% della differenza.

Le erogazioni di cui ai precedenti due commi assorbiranno a decorrere dall'1.1.97 ogni importo erogato alla lavoratrice ed al lavoratore a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Norma transitoria

In applicazione di quanto previsto dai precedenti commi del presente articolo, con la retribuzione relativa al mese di maggio 1997 le cooperative procederanno alla liquidazione, per il periodo 1.1.97-30.4.97, degli importi risultanti dal conguaglio tra quanto spettante, nel periodo indicato, a titolo di minimo contrattuale conglobato (di cui all'art.70 del presente contratto), corrispondente ai singoli livelli di inquadramento di cui all'art.42 del presente contratto, e quanto erogato nello stesso periodo a titolo di minimo contrattuale (di cui all'art. 68 del CCNL 1.4.92), di indennità di

contingenza (di cui all'art. 69 del CCNL 1.4.92), nonchè di E.D.R. (di cui all'accordo interconfederale 31.7.92) e di Indennità di Vacanza Contrattuale (di cui all'accordo interconfederale 23.7.93.
Tale operazione di conguaglio verrà evidenziata in busta paga mediante la apposita voce "conguaglio CCNL 1.1.97-30.4.97".
In tale voce confluiranno anche i conguagli per lo stesso periodo 1.1.97-30.4.97, relativi alle indennità quadri, di cui all'art.42 del presente contratto, e del direttore aziendale, di cui all'art.42 del presente contratto.
Nel caso quanto erogato o da erogare a titolo di minimo contrattuale (di cui all'art. 68 del CCNL 1.4.92, di indennità di contingenza (di cui all'art. 69 del CCNL 1.4.92), di E.D.R. (di cui all'accordo interconfederale 31.7.92), nonchè di I.V.C. (di cui all'accordo interconfederale 23.7.93) sia complessivamente maggiore di quanto previsto dall'applicazione dei minimi contrattuali conglobati di cui all'art. 70 del presente contratto, la differenza verrà mantenuta con un'apposita voce retributiva "ad personam" fino a concorrenza di ulteriori incrementi contrattuali.
Con la stessa retribuzione relativa al mese di maggio 1997 verranno eliminate, secondo quanto previsto dagli artt.70 e 71 del presente contratto, le voci retributive "minimo contrattuale", "indennità di contingenza" e "E.D.R." (20.000 lire) e verrà inserita la voce retributiva "minimo contrattuale conglobato" corrispondente al livello di inquadramento previsto dall'art.42 del presente contratto.
Con la retribuzione relativa al mese di maggio 1997 cesserà, pertanto, di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale 23.7.93.

Clausola attuativa

A partire dal 1.9.97 ed entro il 31.10.97 le parti firmatarie il presente contratto effettueranno una verifica congiunta sui risultati raggiunti relativamente a:
- un salario, convenzionale unico, ai fini retributivi, che copra ai fini pensionistici l'intero anno, secondo quanto previsto nell'accordo preliminare al presente contratto;
- un progetto o dispositivo legislativo di inquadramento specifico, ai fini contributivi - previdenziali ed assistenziali, delle cooperative sociali, secondo quanto previsto nell'accordo preliminare al presente contratto;
- un soddisfacente grado di conseguimento degli accordi di gradualità di cui all'art.73;
- uno o più atti ministeriali che puntualizzino alle varie tipologie di commitenza pubblica, nonchè agli uffici ministeriali periferici, i costi derivanti dal presente CCNL e dalle normative di legge, affinchè gli stessi risultino determinanti nella definizione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza.

Tale verifica comporterà un'intesa tra le parti di conferma e di sviluppo delle relazioni contrattuali in essere in caso di esito positivo o, in caso contrario, di messa in discussione di ogni impegno contrattuale ad essa successivo.

Una tantum

Entro il mese successivo alla firma del presente contratto alle lavoratrici e ai lavoratori in forza alla data del 26.3.97 è corrisposto un importo forfetario, utile ai fini di istituti di legge (TFR, tredicesima mensilità, festività godute) e suddivisibile in quote mensili o frazione in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1 marzo -31 dicembre 1996, nelle seguenti entità, corredate all'inquadramento del personale in atto nello stesso periodo secondo quanto previsto dall'art. 41 del CCNL 1.4.92.

1 liv.	L. 231.000
2 liv.	L. 243.479
3 liv.	L. 263.560
4 liv.	L. 279.911
5 liv.	L. 295.169
6 liv.	L. 313.236
7 liv.	L. 338.343
8 liv.	L. 371.607
9 liv.	L. 427.971

Da detto importo verrà detratto quanto corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1.3.96 - 31.12.96.
Di conseguenza le imprese cooperative che hanno compiutamente erogato la citata indennità di vacanza contrattuale nello stesso periodo 1.3.96 - 31.12.96 non dovranno procedere all'erogazione dell'importo forfetario di cui sopra.

ART. 73
ACCORDI DI GRADUALITA'

Al fine di estendere il livello di applicazione del presente CCNL, 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 definiscono programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori subregionali e devono essere depositati presso gli uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi territoriali dell'INPS e dell'INAIL.
Le aziende interessate aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.
I suddetti programmi di gradualità non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/98.
A tal fine entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto le parti regionali verificano e certificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ad uno dei seguenti requisiti:
- applicazione globale intervenuta nel 1996 del trattamento economico previsto dal CCNL 1.4.92;
- carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal CCNL 1.4.92 alla data della succitata verifica tra le parti.

Entro 2 mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità vanno definiti tra le parti competenti.
Successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione possono essere opportunamente definiti.
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, salvo per quei servizi effettuati nei territori per i quali le condizioni di trattamento economico contrattuale sono state specificatamente previste nei citati accordi di gradualità.
Entro 3 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 la assistenza della specifica sezione settoriale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 9 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 promozionali.

ART. 74
INDENNITA' PROFESSIONALI

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:
- infermiera/e generica/o L. 100.000
- infermiera/e professionale L. 200.000
- terapista della riabilitazione L. 200.000
- medico L. 400.000

Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di L. 350.000.

ART. 75
TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'Azienda corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.
La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero.
La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

ART. 76
SCATTI DI ANZIANITA'

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

1	***livello***	***22.500***
2	***livello***	***26.000***
3	***livello***	***31.500***
4	***livello***	***36.000***
5	***livello***	***40.000***
6	***livello***	***45.000***
7	***livello***	***52.000***

8 livello 61.000
9 livello 76.500
10 livello 90.000

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1 giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio al livello superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione del nuovo livello e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nel nuovo livello, fermo restando il numero massimo di cinque scatti di cui al 1 comma.
Norma di raccordo
Gli scatti di anzianità maturati antecedentemente la firma del presente CCNL continueranno ad essere corrisposti secondo gli importi in essere all'atto della maturazione.
Il prossimo CCNL armonizzerà il trattamento degli scatti di anzianità.

ART. 77
INDENNITA' DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta una indennità mensile lorda di £. 60.000. 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. 78
RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

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

ART. 79
ATTIVITA' DI SOGGIORNO

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

ART. 80
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20 giorno successivo alla fine di ciascun mese.
Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc...) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

ART. 81
ABITI DA LAVORO

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

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 e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti da stipularsi anche eventualmente con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.