ANCST-LEGACOOP
FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE
AGCI-SOLIDARIETA'
FP-CGIL
FISASCAT-CISL
F.P.S.-CISL
UIL-Sanità

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

CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Roma, 8 giugno 2000

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi 8 giugno 2000, in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE SERVIZI e TURISMO - LEGACOOP rappresentata dalla responsabile nazionale del settore della cooperazione sociale Costanza Fanelli,assistiti da Carlo Marignani responsabile dell'ufficio relazioni sindacali LEGACOOP e da una delegazione composta dai responsabili regionali di settore nelle persone di: Sandro Frega della Liguria, Felice Romeo e Italo Formigoni della Lombardia, Eva Coccolo del Piemonte,Luigi Bettoli del Friuli Venezia Giulia, Giampiero Derrico del Veneto, Paola Menetti, Alberto Alberani, Guglielmo Russo e Fabrizio Montanari dell'Emilia-Romagna, Amedeo Duranti delle Marche, Giuseppe Zanieri e Antonella Auronte della Toscana , Carlo Grimaldi del Lazio, Nino Novello della Sicilia;

la FEDERSOLIDARIETA' - CONFCOOPERATIVE
rappresentata dal Presidente Franco Marzocchi, dal coordinatore della delegazione contrattuale Fabrizio Ghisio, da Claudio Figoli, da Enrico Cerreto per la Calabria, il Molise, la Basilicata, la Puglia e la Campania; da Marco Leone per la Liguria, da Giancarlo Bossoletti per le Marche, da Fabio Fedrigo per il Friuli Venezia Giulia; da Daniele Lucini per la Federazione Trentina delle Cooperative,da Francesco D'Ursi per il Piemonte; da Diego Guadagnino per la Sicilia, da Ennio Maison per la Valle D'Aosta, da Paolo Maroso per la Toscana, da Vittorio Paoli e Pierluca Castelnuovo per la Lombardia, da Vittorio Ravanesi per l'Abruzzo, da Franco Rui per il Veneto,da Massimo Giusti e Riccardo Zoffoli per l'Emilia-Romagna, da Brennero Tortini per l'Umbria, da Vincenzo Cortese per il Lazio; assistita dal Presidente della Confcooperative Luigi Marino, dal responsabile delle relazioni sindacali Ferruccio Pelos e da Sabina Valentini del Servizio Sindacale Confederale.

l'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE-SOLIDARIETA'
rappresentata dal Presidente Laura Pagliaro e da Claudio Panvino responsabile dell'ufficio relazioni industriali;

e

la FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO (FP-CGIL) Dario Canali, Elio D'Orazio, Franco Manunta, Farouk Abdulhafiz, Marco Bombini, Antonio Canalia, Gilberto Creston, Salvatore De Cicco, Gabriella Dionigi, Alda Germani, Renzo Malavasi, Giovanna Malgeri, Ivan Minoccheri, Danilo Morini, Andrea Raschia, Marco Scipioni, Gabriella Semeraro, Gina Tonin, Flavio Venturoso.

La FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FPS-CISL) rappresentata da: Rino Tarelli, Marco Lombardo, Gabrio Maria Tonelli, Luigi Gentili, Giuseppe Sodomita.

La FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI e del TURISMO - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari nazionali:Pietro Giordano, Mario Piovesan, Pierangelo Raineri, da Luciana Cirillo, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Antonio Michelagnoli, Marco Pinna, Giovanni Pirulli, Daniela Rondinelli dell'ufficio sindacale unitamente a una delegazione composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Calì Renato Riccardo Camporese, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Andrea Gaggetta, Silvano Gherbaz, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Mair Ottilia, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Mario Testoni, Angelo Tognoli, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Pier Paolo Baretta;

la UIL-SANITA' - UNIONE ITALIANA LAVORO (UIL-SANITA') rappresentata da: Carlo Fiordaliso, Antonio Spedicati, Mimmo D’Angelo Giovanni Torluccio, Nicola Salvatore, Franco Lo Grasso, Moreno riannessi, Alberto Oranges,

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

DOCUMENTO PRELIMINARE

Il rinnovo e la gestione del CCNL 7/5/97 della cooperazione sociale si è caratterizzato per l’attenzione e l’impegno espressi dalle parti per determinare condizioni reali per una estensione del livello di applicazione

contrattuale nel settore e per la creazione di relazioni sindacali in tutto il territorio nazionale.
Questo a fronte delle difficoltà incontrate nella gestione del precedente contratto e in considerazione del perdurare di difficoltà di mercato nel settore socio sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo caratterizzato da:

- una situazione di differenziazione territoriale determinata da un non omogeneo assetto normativo e previdenziale della realtà della cooperazione sociale;
- non adeguati comportamenti della committenza pubblica in materia di affidamenti con il prevalente ricorso alle gare al massimo ribasso che ha ampliato aree di concorrenzialità sleale basata non sulla qualità ma sulla compressione dei costi del lavoro.

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

1) un impegno e un insieme di azioni per determinare ai diversi livelli istituzionali provvedimenti e interventi migliorativi delle regole e dell'assetto del settore
2) uno sviluppo più diffuso sul territorio di relazioni tra le parti, anche attraverso l'attivazione di strumenti congiunti per estendere la capacità di verifica e intervento sulla situazione di applicazione del contratto e più in generale di mercato a livello regionale e sub-regionale;
3) la definizione di programmi territoriali di graduale riallineamento dei trattamenti economici per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal CCNL, prevedendo modalità di verifica e intervento delle parti nazionali a fronte di difficoltà e problemi evidenziati.

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

La verifica e l'analisi dello stato di applicazione del contratto compiute dalle parti hanno evidenziato in generale una significativa espansione del livello di applicazione del contratto sul territorio nazionale, confermando l'utilità del percorso definito e dell'impegno attivato. La verifica puntuale delle diverse situazioni ha evidenziato però anche il perdurare in molte aree del paese, in particolare nel centro sud, di difficoltà a rendere effettivo il contratto anche in relazione alla non adeguata capacità delle parti di sviluppare relazioni, accordi territoriali e azioni congiunte in grado di incidere sulla situazione di mercato e sui comportanti della committenza.
Questo non può che spingere le parti da un lato a riconfermare l'importanza che si realizzino finalmente le condizioni di una applicazione piena ed estesa del contratto nazionale in tutte le aree del paese quale aspetto essenziale per uno sviluppo qualificato del settore, dall'altra a individuare percorsi e modalità di relazioni tra le parti per rafforzare un'azione congiunta sugli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda le relazioni tra le parti appare importante rilanciare e dare corpo più operativo agli strumenti degli Osservatori e degli Organismi bilaterali sia a livello nazionale che a livello territoriale, garantendo una continuità informativa e di monitoraggio della situazione, valorizzando altresì gli strumenti bilaterali costituiti dalle Centrali cooperative e dalle Organizzazioni sindacali.
Sul piano degli interventi territoriali appare essenziale una ulteriore verifica congiunta su come gli accordi di gradualità possono avere rappresentato e possano rappresentare un modo condiviso ed efficace per garantire percorsi certi e realmente percorribili di estensione della applicazione contrattuale.

Al fine di assicurare alla cooperazione sociale strumenti utili a garantirne prospettive di crescita e trasparenza le parti ribadiscono quanto contenuto nel verbale di accordo preliminare del CCNL 7/5/1997 sulla necessità di costituire ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) strumenti bilaterali. Tali strumenti dovranno svolgere le seguenti funzioni:

- attivare iniziative e strumenti per ampliare il grado di applicazione del contratto, anche utilizzando i dati forniti dagli appositi Osservatori
- valutare e gestire congiuntamente le esigenze specifiche di applicazione del presente contratto in materia di persone svantaggiate (sede esclusiva a livello territoriale/ regionale) in base a quanto previsto dall'art.2 del CCNL
- valutare esigenze relative ai bisogni formativi del settore e promuovere idonee iniziative a sostegno, anche valorizzando gli Enti bilaterali costituiti tra Centrali Cooperative e Confederazioni sindacali nell'ambito della formazione
- individuare percorsi finalizzati a forme di certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli eventuali usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze
- collaborare ad attivare le iniziative formative per l'applicazione settoriale del Decreto legislativo 19/.9/.94 n.626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni
- gestire le procedure per il raffreddamento delle controversie individuali e plurime su ricorso delle parti firmatarie ai sensi della lettera d) del Titolo VIII del Protocollo del 5/4/90 definito tra le Centrali cooperative e le Confederazioni sindacali relativamente al livello territoriale/regionale.

In relazione ai problemi di mercato e di settore sopracitati le parti hanno attivato alcune iniziative tese a costruire un assetto più adeguato di regole e uno sviluppo qualificato del settore nella comune consapevolezza del ruolo rilevante che in tale ambito gioca e potrà ancora di più giocare la cooperazione sociale.
Sul piano delle regole mentre si è raggiunto l'obiettivo della emanazione da parte del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di una tabella aggiornata dei costi del lavoro al fine di una definizione certa della soglia minima nella determinazione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza non si sono ancora determinati interventi da parte delle Istituzioni competenti per quanto riguarda tutta la materia di

una regolamentazione adeguata degli affidamenti e dei criteri di assegnazione degli appalti con la forma della offerta più vantaggiosa e con riferimento alla qualità delle prestazioni e del vincolo del rispetto dei contratti di lavoro.
Per quanto riguarda l'assetto previdenziale sono state poste le basi concrete a livello di quasi tutte le realtà regionali interessate per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel protocollo di accordo in materia di salario convenzionale e più vicina appare la possibilità di un intervento ministeriale in materia.
Diverso e più complesso si presenta invece il percorso rispetto all'obiettivo posto dalle parti di un assetto previdenziale proprio della cooperazione sociale. Si tratta di un obiettivo da ricollocare sia in relazione alla evoluzione della normativa previdenziale che in relazione alla funzione di utilità generale svolta dalla cooperazione sociale, fermo restando la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e individuando opportune forme di agevolazioni contributive e/o fiscali..
E' convinzione delle parti che entrambi i terreni sopra evidenziati facciano ancora parte di quel percorso di impegni e interventi per la stabilizzazione e lo sviluppo qualificato del settore della cooperazione sociale, obiettivi ancora più indispensabile oggi in una fase nella quale si stanno mettendo con più concretezza e ampiezza le basi , a livello nazionale e locale, del sistema di servizi e prestazioni in campo socio – assistenziale – sanitario - educativo e di politiche di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.
Agli impegni sin qui assunti bisogna aggiungere una rinnovata considerazione verso la revisione annuale; tale strumento è infatti un ulteriore elemento a testimonianza del sistema di garanzie al cittadino che la cooperazione sociale offre.
Di tale sistema la cooperazione sociale che fa riferimento alla L.381, con le oltre 4500 cooperative e gli oltre 100.000 addetti, è parte rilevante e qualificante anche in rapporto ad un quadro di indirizzi e di politiche nazionali e territoriali di riforma dello Stato Sociale, in parte già delineati e in parte in corso di predisposizione, che configurano e attivano un nuovo sistema di relazioni tra soggetti pubblici e soggetti del privato sociale basato su chiari livelli di responsabilità e sulla attivazione e integrazione di risorse pubbliche e private disponibili. In questa visione il tema della sussidiarietà si deve concretizzare in indirizzi, regole, presenze, interventi e progetti che sappiano porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, anche in termini di partecipazione, efficienza e qualità nella organizzazione dei servizi e interventi, nuove opportunità occupazionali, valorizzazione, anche dal punto di vista del trattamento economico e normativo, delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

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

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

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

Misure di interesse del settore

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

- completare il quadro di attuazione regionale anche con interventi di rafforzamento e aggiornamento della Legge 381/91 e sviluppare raccordi più coerenti con la legislazione sociale e sanitaria delle Regioni
- rilanciare il ruolo della formazione professionale indispensabile allo sviluppo della occupazione e ad assicurare qualità ed efficienza dei servizi a partire da una sempre più adeguata definizione dei profili professionali, in particolare in ambito sociale e socio-sanitario, valorizzando anche figure nuove emergenti anche in relazione ai sistemi organizzativi particolari affermatisi nel mondo della imprenditorialità sociale cooperativa
- varare un provvedimento a livello nazionale, in linea con quanto già indicato nel Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione(p.2.5), per "assicurare nella disciplina del mercato degli appalti pubblici e delle concessioni il rispetto delle norme definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro e la corretta applicazione delle regole che escludono i fenomeni distorsivi dell'applicazione del criterio del massimo ribasso che, in questi settori, va a detrimento della qualità e finisce per favorire il lavoro nero e il sommerso."
- introdurre forme di agevolazioni contributive e fiscali condizionate al rispetto delle condizioni economiche e normative previste dal CCNL .
- costituire Osservatori nazionali e territoriali, richiedendone la istituzionalizzazione, come da apposita norma contrattuale, con la partecipazione dei Ministeri del Lavoro e della Previdenza Sociale, degli Affari Sociali, della Sanità, della Funzione Pubblica, al fine di svolgere, tra l'altro, attività di monitoraggio sugli appalti e di controllo sul recepimento delle regole di mercato indicate dai Ministeri competenti
- dare soluzione con apposita iniziativa ministeriale alla riforma del salario medio convenzionale di settore secondo gli accordi stipulati dalle parti e depositati presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

- sviluppare forme agevolative sul piano fiscale nonché incentivi e misure di sostegno alla domanda in relazione all'utilizzazione di servizi e prestazioni di cura e assistenza , con particolare attenzione a soggetti deboli e bisognosi
- attivare e gestire efficacemente le misure già previste nella L.488/98 di sostegno alla nascita e allo sviluppo di cooperative sociali nel settore socio – sanitario – assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati

Titolo I – VALIDITA’ E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Ambito di applicazione.

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

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

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

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

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

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

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

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

Art. 2 - Persone svantaggiate.

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

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

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

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

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

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;

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

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

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

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

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

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

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

positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

D) Laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai Comitati misti paritetici, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

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

F) Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. provinciali di competenza.
Le parti in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo convengono di effettuare, entro il 30.9.2001, un confronto sull'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 e allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

Art. 4 - Condizioni di miglior favore.

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

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

Art. 5 - Inscindibilità delle posizioni contrattuali.
Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

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

Art. 6 - Normativa contrattuale confederale nazionale e legislativa.

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

Art. 7 - Decorrenza e durata.

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall’1.1.1998 e scade il 31.12.2001 sia per gli aspetti normativi che retributivi; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 2 (due) mesi prima della sua scadenza.
Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente rinnovo contrattuale, che ha già tenuto conto dell’inflazione reale intervenuta nel primo biennio contrattuale 1998-1999, ed in relazione alle specifiche esigenze del settore, le regole sugli assetti contrattuali, definite dal protocollo del 23 Luglio 1993 e confermate dal Patto Sociale del 22 dicembre 1998, si intendono pienamente e correttamente applicate.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Protocollo di relazioni industriali.

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

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

Art. 9 – Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
Le parti inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

1) Informazione e confronto

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

A)Livello Nazionale

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

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

B)Livello Regionale e Provinciale

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

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

riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;

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

C) Livello aziendale

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

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

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

E', altresì, prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie:

- ambiente;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione delle giornate del 2 giugno e 4 novembre da giornate a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

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

2)COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI

A) Comitato Misto Paritetico Nazionale

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

2. Compiti principali di tale comitato sono:

I. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo.
II. Incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all’analisi dei fabbisogni di formazione.
III. Promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal Dlgs n° 626 del 1994, anche in riferimento all’apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi.
IV. Analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo.
V. Predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale.
VI. Promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati.
VII. Collaborare per l'applicazione settoriale del Decreto Legislativo 19.9.1994 n.626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995.
VIII. Valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della cooperazione sociale.
IX. Promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione e aggiornamento dei promotori del Fondo pensione complementare Cooperlavoro.
X Estendere e rafforzare l’esistenza dei Comitati Misti Paritetici Regionali.
XI Rafforzare e diffondere l’azione degli Osservatori (a cominciare da quelli esistenti , attraverso la definizione di obiettivi annuali e un minimo di risorse).
XII Confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
XIII Realizzare una informazione reciproca in materia di Politiche del lavoro e di riforma del sistema Socio-Sanitario-assistenziale-Educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
XIV Sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione e sul dialogo sociale

europeo, nonché individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze.

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

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

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

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

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

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

7 Il C.M.P.N. si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'Osservatorio Nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni: le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione Socio-Sanitaria –Assistenziale –Educativa e di inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990.
La sezione dell'Osservatorio è guidata dal comitato composto da sei (6) componenti effettivi e sei (6) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La Sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal comitato di cui sopra fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro della integrazione con l'Osservatorio Generale sulla Cooperazione secondo i piani di lavoro ai sensi del precedente punto 6.
Le problematiche che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:
a) presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;
b) stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;

c) verifica dello stato di applicazione del CCNL e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;
d) applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;
e) situazione del mercato del lavoro del settore, con analisi della struttura del medesimo nonché di quella dell'occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento, della formazione professionale e degli andamenti occupazionali nonché il monitoraggio delle modalità applicative dell'art.1 comma 3;
f) andamento del lavoro interinale e dei lavori atipici nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali.
g) qualità ed efficienza dei servizi nell'ambito del settore;
h) dinamiche contrattuali e del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale e rispetto alle stazioni appaltanti.
Tutte le deliberazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL per consentire le opportune valutazioni nonché il loro eventuale utilizzo.

B) Comitati Misti Paritetici Regionali

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

2. Compiti principali di tali comitati sono:

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

reg.) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni Paritetiche di cui all'art.2 del CCNL 7/5/97.

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

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

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

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

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

Art. 10 – Struttura della contrattazione

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali definiti dal Protocollo sulla Politica dei Redditi del 23/7/93, confermate dal Patto Sociale del 22/12/98, la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

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 né procederanno ad azioni dirette.
Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al comma 1, la norma di cui al comma 2 avrà efficacia limitatamente ai 2 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.
Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lett. c. del presente articolo verrà anticipata di 3 mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di 3 mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le OO.SS. dei lavoratori.
In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

c. Indennità di vacanza contrattuale.

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

2. Il Contratto Territoriale
Sostituire il testo con il seguente:
Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.
Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o subregionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.
Il contratto territoriale riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. Tale contrattazione, pertanto, verrà svolta nel rispetto delle specifiche clausole di rinvio previste dal presente contratto ed ha competenza nel definire l’Elemento Retributivo Territoriale.
In conseguenza di ciò le materie di competenza del Contratto Territoriale sono esclusivamente le seguenti:

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

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

1)differenza media percentuale tra le basi d'asta e l'incremento determinato dal CCNL;
2)rapporto fatturato/occupato, tenendo conto delle dinamiche occupazionali;
3)rapporto fatturato/costo del lavoro;
4)tempi medi di pagamento da parte della committenza;
5) durata media degli appalti;
6) gamma di tipologie di servizio offerte e di professionalità impiegate;
7) eventuali ulteriori indicatori definiti nel confronto regionale di cui di seguito nel presente articolo.

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

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

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

Le piattaforme rivendicative per la contrattazione di secondo livello saranno predisposte e fatte pervenire dalle Organizzazioni Sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni Cooperative non prima del 1 gennaio 2001.

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

Entro il 1 novembre 2000, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni Cooperative si procederà alla definizione degli ambiti territoriali per i quali verranno predisposte le piattaforme rivendicative.

Nell'ambito degli stessi incontri potranno essere concordati eventuali ulteriori indicatori, oltre quelli già indicati al comma 6, atti a favorire la definizione dell'Elemento Retributivo Territoriale.

Nel caso di decisione di ambito provinciale e/o subregionale per la predisposizione delle piattaforme, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.
L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso, si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo per i primi 60 gg. dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne' procederanno ad azioni dirette.
Qualora si creassero nel confronto condizioni di non realizzazione degli Accordi le parti congiuntamente possono richiedere la mediazione da parte rispettivamente della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per contrattazioni provinciali o subregionali.
Il contratto di secondo livello avrà durata quadriennale e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sia disdettato almeno due mesi prima della sua scadenza.
Il contratto di secondo livello può prevedere procedure di monitoraggio di alcuni istituti e degli effetti dell'accordo stesso da affidare agli Osservatori competenti.
Le parti ribadiscono infine che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente Contratto e dai contratti di secondo livello vigenti per lo stesso territorio, salvo quanto previsto dall'art.76.

Dichiarazione a verbale congiunta

Le OO.SS. nel caso di decisione di ambito di contrattazione di secondo livello, provinciale e/o sub-regionale, per la predisposizione delle piattaforme, si impegnano a presentarle in tutta la realtà regionale.
In caso di mancato rispetto del precedente impegno da parte delle OO.SS., le Associazioni cooperative assumeranno un orientamento teso a favorire omogeneità territoriale.

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 5.4.90 tra le centrali cooperative e le OO.SS. Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno una delle stesse, si riuniranno entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme definite dal presente CCNL.

Art. 13 - Pari opportunità tra uomo e donna.

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle centrali cooperative, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

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

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

Art. 14 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori
in particolari condizioni psico-fisiche.

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

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

Art. 15 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap.

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

Art. 16 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge n. 266/91.

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

Titolo III - DIRITTI SINDACALI

Art. 17 - Rappresentanze sindacali.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18 - Permessi per cariche sindacali.

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

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

Art. 19 - Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive.

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

Art. 20 - Assemblea.

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

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

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

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

Art. 21 - Affissione.

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

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

Art. 22 - Contributi sindacali.

Le addette e gli addetti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore

della propria O.S., per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza e alla OO.SS. interessata.

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

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

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

Art. 23 - Assunzione.

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

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

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

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

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

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta convengono di escludere dalla riserva di cui all'art. 25, legge 23.7.91 n. 223 le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali:

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

responsabile di area aziendale, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Art. 24 - Documenti di lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n.675 e dalla legge 4 giugno 1968 n.15 e successive modificazioni e/o integrazioni,all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o
consegnare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento;
- 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, legge n. 56 del 28.2.87, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18.4.62 n. 230 e successive modifiche e integrazioni, all'art. 8 bis del DL 29.1.83 n. 17, convertito con modificazioni della legge 25.3.83 n. 79, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il
normale organico;
b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;
d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché, promozionale, anche in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti e inoltre per

l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;

e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;

f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile).

h) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art.1 L.381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

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

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.
Per le cooperative di tipo b inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.
Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico.

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

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

Articolo 26 – Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al Dlgs n°61/2000 ha la funzione di:

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

Il contratto di lavoro part time può essere stipulato nelle forme di part time di tipo orizzontale, di tipo verticale o di una combinazione tra i due tipi.
In relazione a quest'ultima tipologia (combinazione) le parti concordano che ciascuna delle due tipologie combinate (orizzontale e verticale)non possa superare nell'arco dell'anno la percentuale del 80% dell'impegno lavorativo complessivo previsto nel contratto individuale.
Lo svolgimento del rapporto di lavoro di part-time combinato comporta in favore della lavoratrice e del lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale di fatto nella misura del 10%.
Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.
Le parti, ai fini della applicazione dei commi 2 (trasformazione da tempo parziale a tempo pieno) e 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art.5 del Dlgs n°61/2000 concordano quanto segue:

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

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

a) nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

?? l'eventuale periodo di prova;

?? ai sensi dell'art.2 comma 2 del Dlgs n°61/2000 la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario,con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;

?? la qualifica assegnata.

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

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

I contratti individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi. E' ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente.
Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in una unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della lavoratrice o del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

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

c) Ai sensi dell'art.3 del Dlgs 61/2000 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art.3 comma 4, 2° periodo del Dlgs n° 61/2000 pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.74. Le ore che eccedono i limiti giornaliero e settimanale determinati saranno retribuite con una maggiorazione del 50% dell'importo della retribuzione oraria globale dovuta come previsto dalla normativa vigente. Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico o con le assunzioni a tempo determinato;
- per sostituzione di assenze brevi con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il grado di utilizzazione del lavoro supplementare sarà materia di confronto a livello aziendale di cui all'art.9 punto 1 lettera c anche al fine di verificare il consolidamento di una quota del lavoro supplementare svolto con continuità all'interno del rapporto di lavoro in essere. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

d) Ai sensi e nel rispetto dell'art.3 commi da 7 a 12 (clausole elastiche) del Dlgs n°61/2000 il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. In tale patto le parti

possono stabilire un arco temporale della giornata all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

La possibilità di denuncia del patto di cui al comma 9 dell'art.3 del citato Dlgs oltre ai casi già previsti dal comma 10 dello stesso articolo è ammessa sempre ai sensi del medesimo comma, in presenza di attività di studio e formazione di cui all'art.68 e all'art.69 del presente CCNL e qualora le stesse siano documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate al periodo precedente.

e) ai sensi dell'art.3 comma 13 del Dlgs n°61/2000 le prestazioni lavorative supplementari o straordinarie per contratti di lavoro a tempo determinato possono essere espletate oltre che per quanto già previsto dallo stesso comma anche nei casi di assunzione previsti dall'art.25 del presente contratto.

f) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 74.

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

Inoltre, considerata la natura innovativa dell'introduzione delle clausole elastiche di cui al Dlgs 61/2000, le parti concordano che l'applicazione dell'istituto è sperimentale e quindi di avviare in seno agli organismi di cui all'art.9 del presente CCNL una attività di monitoraggio sull'andamento e sugli effetti dell'utilizzo delle suddette clausole, al fine di procedere in sede di rinnovo del CCNL alle eventuali e/o necessarie modifiche e aggiustamenti.

Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art.26 del CCNL 7/5/97 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.

Impegno tra le parti

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

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

Per l'assunzione di personale con CFL 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 dei contenuti del presente CCNL, la sezione relativa risulta così modificata:

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

Art. 28 - Apprendistato.

A) FINALITA' DELL'ISTITUTO

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, convengono sull'utilità della diffusione del suo utilizzo, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità nel realizzare quanto previsto dall'art. 1 della L. 381/91 in materia di promozione umana e di integrazione sociale dei cittadini.

   Preso atto della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996 e della legge 19 luglio 1997 n. 196, le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

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

B) AMMISSIBILITA'

1. L’apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del secondo, terzo, quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo livello della classificazione del personale di cui all’art. 47.
2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall’art. 16 secondo comma della legge n. 196/1997 è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all’attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all’art. 51 primo comma del presente CCNL, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lettera D

C) LIMITI NUMERICI E DI ETA’ PER L’ASSUNZIONE

1. Considerato che la legge n° 196 del 1997 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Ai sensi del primo comma dell’art.21 legge 28 Febbraio 1987 n. 56 è tuttavia consentita l’assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che abbiano meno di tre lavoratori qualificati o specializzati.

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

D) DURATA DELL’APPRENDISTATO

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

II, III, IV livello	36 mesi
V, VI livello	24 mesi
VII, VIII livello	18 mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni dell’accordo in essere. Per gli operatori del IV livello se in possesso di attestato di

qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di sei mesi.

2 Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto del presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi.

3 Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

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

6 L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

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

E) ASSUNZIONE

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

F) PERIODO DI PROVA

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

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli II, III e IV;
- 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli V e VI;
- 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli VII e VIII;

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

G) TUTOR

Per quanto concerne la figura del tutor e dei suoi compiti si fa

riferimento allo specifico Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000.

H) TRATTAMENTO NORMATIVO

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

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

I) TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Livello	I metà periodo di apprendistato	II metà periodo di apprendistato
II, III, IV	80	90
V, VI	85	95
VII, VIII	90	95

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

L) DURATA IMPEGNO FORMATIVO

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

TITOLO DI STUDIO	DURATA
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o laurea	60

Nel secondo livello di contrattazione potranno essere stabiliti una durata e differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

M) CONTENUTO DELLA FORMAZIONE

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

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

A) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'art. 2 lettera a) del Decreto Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- le misure collettive di prevenzione e sicurezza ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

B) I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

3 Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali datoriali e/o sindacali.
Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del Lavoro affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

N) ESTINZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

o) DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato o di istruzione professionale, le parti faranno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.
In caso di modifica delle stesse l'adeguamento sarà automatico tranne che per le parti rinviate alla contrattazione collettiva per le quali si procederà a specifico incontro tra le parti entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento dispositivo.

Articolo 29 – Lavoro ripartito

1)Definizione, costituzione e svolgimento
Il contratto di lavoro ripartito (o "job sharing") consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.
Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.
I lavoratori devono informare preventivamente per iscritto il datore di lavoro dell'esercizio delle possibilità di sostituzione o della modifica consensuale di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma precedente sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore. Il termine di preavviso sarà indicato negli accordi di cui al comma precedente.

Negli accordi individuali di sottoscrizione del contratto di lavoro ripartito, saranno indicate le modalità attraverso cui i coobbligati realizzeranno l'impegno alla esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.
Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.
2)Trattamento economico e normativo
La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria IVS, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni, il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.
Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.
Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.
Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Articolo 30 - Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.
I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
a) volontarietà delle parti;
b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in

azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.

e) applicazione del presente CCNL.

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

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

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

3 Postazione di lavoro

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

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

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

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

4 Collegamenti telefonici

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

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

5 Arredi

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

6 Orario

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

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

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

7 Comunicazione, informazione.

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

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

8 Riunioni e convocazioni aziendali

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

9 Diritti sindacali

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

10 Controlli a distanza

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

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

stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11 Sicurezza

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

Secondo la normativa vigente (Dlgs 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del Dlgs. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12 Riservatezza

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

Articolo 31 – Lavoro temporaneo

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente CCNL.
Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto in materia di lavoro temporaneo dall'art.64 della L 488/99.

Art. 32 - Periodo di prova.

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

1° 30 gg. di effettiva prestazione
2° 30 gg. di effettiva prestazione
3° 30 gg. di effettiva prestazione
4° 30 gg. di effettiva prestazione

5° 60 gg. di effettiva prestazione
6° 60 gg. di effettiva prestazione
7° 60 gg. di effettiva prestazione
8° 180 gg. di effettiva prestazione
9° 180 gg. di effettiva prestazione
10° 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 n, di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13a e di trattamento di fine rapporto.

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

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

Art. 33 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 37 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

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

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

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

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di

una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

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

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

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

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

Art. 35 - Trattamento di fine rapporto.

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

Art. 36 - Mobilità e trasferimenti.

Per mobilità temporanea si intende:

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

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

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

Art. 37 - Cambi di gestione.

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

concordato quanto ai seguenti punti.

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU.
L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione.
Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto,o convenzione,assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d).
Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per effettuare il passaggio diretto delle lavoratrici e dei lavoratori addetti all'appalto o convenzione medesimi.

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

D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali.
Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

ART.38 – Conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati

Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

2. La Commissione di cui al punto 1) è composta:
a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

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

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

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

9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:
a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non

conciliata;

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2001, fatti salvi gli accordi in materia.

Art.39 - Arbitrato

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

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

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

4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall’ 01.01.2001

Titolo V - COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Art. 40 - Comportamento in servizio.

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

Art. 41 - Ritardi e assenze.

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

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

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari.

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

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

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

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore 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 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a

1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

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

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.
Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

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

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

E) Licenziamento.

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

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

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.
L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

Art. 43 - Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza.

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

Art. 44 - Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

Art. 45 - Ritiro della patente.

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

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Art. 46 - Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio.

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

Titolo VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47 - Inquadramento del personale.

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

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

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

I profili professionali sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.

1° livello.

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

2° livello.

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

3° livello.

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

4° livello.

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

5° livello.

Educatrice/ore senza titolo, capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo,

infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative,
operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

6° livello.

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

7° livello.

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

8° livello.

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

9° livello.

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

10° livello.

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente CCNL si attueranno le suddette modifiche.
Nota 1
Per quanto riguarda i profili professionali non specificatamente individuati nei livelli sopra indicati si fa riferimento all’art.10 punto 2 lettera d)

Nota 2.

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

QUADRI

A) Definizione.

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.
Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13.5.85 n. 190.

B) Procedure per l'individuazione.

L'individuazione e l'inserimento nelle area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui 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 e appartenenza all'area quadri.
L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

C) Assegnazione non definitiva di mansioni.

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

D) Formazione professionale.

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

E) Retribuzione.

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

8° livello L. 100.000

9° livello L. 200.000
10° livello L. 300.000

A partire dall'01/07/2000 le succitate indennità saranno le seguenti:
8° LIVELLO L. 150.000
9° LIVELLO L. 300.000
10° LIVELLO L. 450.000.
La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).
Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.
Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del TFR.
Alla lavoratrice e al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.
La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice e il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Art. 48 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.

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

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

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

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

Art. 49 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica.

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

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

Art. 50 - Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore.

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

Titolo VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 51 - Orario di lavoro.

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

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

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

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 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data dell'1.1.92 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

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

Art. 52 - Flessibilità.

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

Art. 53 - Lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

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

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

Art.54 – Lavoro notturno

1) Lavoro notturno ordinario

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.
Per tale lavoro è prevista una indennità di L. 20.000 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di L. 10.000 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. A decorrere dall’ 1/1/2001 le succitate indennità saranno incrementate rispettivamente a L. 24.000 e a L. 12.000. Fino alle due ore per notte non è dovuta l’indennità di cui al presente articolo.
La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art.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 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

2) Applicazione Dlgs 532/99

E’ considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 532/99 quello effettivamente prestato in un arco di tempo comprendente l’intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata alla lettera a) del punto 1 dell’art.2 del citato Dlgs.
Agli effetti legali di cui alla lettera B del punto 1 del citato Dlgs è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento al suo

orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.
Ai sensi dell'art.6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno definite all'esame delle competenti RSU o in loro mancanza alle OO.SS. territoriali.
Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua a decorrere dal 01/07/2000. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Art. 55 - Indennità di turno.

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

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

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di 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, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 57. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art.53. L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo

confronto tra le parti ai sensi dell’art.9 lettera c punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Art. 57 - Pronta disponibilità - reperibilità.

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

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

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di L. 3.000.

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

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

Titolo VIII - FESTIVITA E FERIE

Art. 58 - Festività.

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

1) Capodanno;
2) Epifania;
3) anniversario della Liberazione;
4) lunedì di Pasqua;
5) festa del Lavoro;
6) Assunzione della Madonna;
7) Ognissanti;
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, a un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

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

Art. 59 - Ferie.

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

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

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

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

Per le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, le cui celebrazioni sono state spostate alla 1a domenica del mese relativo, si provvederà a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma corrispondenti permessi retribuiti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titolo IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 60 - Permessi e recuperi.

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni di cui all'art. 59 del presente contratto.

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

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

Art. 61 - Congedo matrimoniale.

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

Art. 62 - Tutela della maternità.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.
A decorrere dal 31/12/2001 la impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell’80% della normale retribuzione.
Le parti concordano di istituire una commissione paritetica che, in relazione alla astensione obbligatoria per la maternità, con riguardo ai diversi livelli di salario convenzionale presenti sui territori, determini l’incidenza percentuale dei costi che deriva dalla suddetta integrazione del trattamento assistenziale stesso.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno reciprocamente atto che i costi derivanti dall’integrazione di cui al 1°comma, così come quantificati dalla suddetta commissione, verranno computati ai fini e nell’ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

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

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

DLCPS 13.9.46 n. 303.

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

Art. 64 - Donazione sangue.

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

Art. 65 - Permessi per lutto di famiglia.

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

Art. 66 - Aspettativa non retribuita.

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

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

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

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

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice e scrutatore, segretaria e segretario di seggio, rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto alle

lavoratrici ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

Titolo X - DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 68 - Diritto allo studio.

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

   Le lavoratrici e i lavoratori, compresi gli studenti universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
   Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
   I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

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

Art. 69 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionali.

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

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

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

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto

all'interno delle singole qualifiche.

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

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

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 68.

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

Titolo XI - TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

Art. 70 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro.

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

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

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

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

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 54 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

Art. 71 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali.

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

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

dalla legge.

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

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

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

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

Art. 72 - Superamento delle barriere architettoniche.

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

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

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

Per l'applicazione dei contenuti del "D.lgs. 19.9.94 n. 626 - Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL-CISL-UIL e le centrali cooperative LEGACOOP, Confcooperative, AGCI in data 5.10.95 allegato al presente CCNL.

Titolo XII - RETRIBUZIONE

Art. 74 - Elementi della retribuzione.

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

- minimo contrattuale conglobato;
- scatti d'anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'art.10 punto 2;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

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

Art. 75 - Minimi contrattuali conglobati mensili.

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascun livello, definito dall'art.70 del CCNL 7/5/97 e di cui al comma 1 dell'art.69, verrà incrementato, con le decorrenze sotto indicate, sino ai seguenti valori:

- a decorrere dal 01/01/2000

Livello	Minimo contrattuale	EURO
1°	1.707.300	881,73
2°	1.723.000	889,84
3°	1.803.300	931,31
4°	1.939.400	1.001,60
5°	2.056.500	1.062,08
6°	2.169.300	1.120,33
7°	2.309.300	1.192,64
8°	2.492.500	1.287,25
9°	2.753.000	1.421,78
10°	3.144.000	1.623.72

- a decorrere dal 01/01/2001

Livello	Minimo contrattuale a regime	EURO
1°	1.746.000	901,72
2°	1.762.100	910,03
3°	1.844.200	952,44
4°	1.983.400	1.024,32
5°	2.103.100	1.086,14
6°	2.218.500	1.145,74
7°	2.361.700	1.219,70
8°	2.549.100	1.316,48
9°	2.815.400	1.454,01
10°	3.215.300	1.660,54

Le spettanze arretrate ai sensi del presente articolo relative al periodo dall'1.1.2000 al 31/05/2000, detratte delle somme erogate nello stesso periodo a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale di cui all'accordo

interconfederale del 23/7/93, verranno erogate ai soli lavoratori e lavoratrici in forza alla data di firma del presente contratto con la retribuzione relativa al mese di luglio 2000.
Con la retribuzione relativa al mese di maggio 2000 cesserà pertanto di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93.

Nota congiunta

Le parti si danno reciprocamente atto che con il CCNL 7/5/97 nel minimo contrattuale conglobato di cui sopra sono stati assorbiti a decorrere dall'1/1/97 i seguenti elementi in vigore precedentemente:
1) minimo contrattuale del livello di inquadramento (art.68 del CCNL 1.4.92);
2) indennità di contingenza (art.69 del CCNL1.4.92);
3) elemento distinto della retribuzione (£ 20.000 di cui all'accordo interconfederale 31.7.92).

Clausola di salvaguardia.

A coloro che risultino occupati alla data del 30.4.97 e siano inquadrati al 3° livello di cui all'art. 41 del CCNL 1.4.92 in qualità di assistente di base qualificata/o e per le quali o per i quali non sussistono i requisiti per l'inquadramento al 4° livello in qualità di assistente domiciliare dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o di cui all'art. 42 del presente CCNL, se in possesso di 2 anni d'anzianità aziendale nel ruolo o a seguito di successiva maturazione di detta anzianità, verrà erogata un'indennità 'ad personam' di L. 90.000 lorde assorbibili in caso di inquadramento successivo al livello superiore.

Una Tantum
Entro il mese successivo alla data di firma del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori in forza alla data di firma del presente contratto 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 giugno 99- 31 dicembre 1999, nelle seguenti entità, correlate all'inquadramento del personale come da seguente tabella.

Livello	Una Tantum
1°	73000
2°	75000
3°	80000
4°	85000
5°	90000
6°	95000
7°	100000
8°	110000
9°	120000
10°	135000

Da detto importo verrà detratto quanto corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1 giugno 99- 31 dicembre 1999.
Di conseguenza le imprese che hanno compiutamente erogato la citata indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1 giugno 99- 31 dicembre 1999 non dovranno procedere all'erogazione dell'importo forfetario di cui sopra.

Art.76 – Accordi di gradualità

Al fine di estendere il livello di applicazione del presente contratto, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti regionali o, su loro delega, le parti provinciali possono definire programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal presente CCNL.
Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori subregionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL.
Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.
I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/2001.
Le parti firmatarie del presente CCNL a livello regionale in appositi incontri verificano e certificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ad uno dei seguenti requisiti:

- Applicazione globale intervenuta nel 1999 del trattamento economico previsto dal CCNL 7/05/97;
- Carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal CCNL 7/05/97 alla data della succitata verifica tra le parti.

Entro due mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità saranno definiti tra le parti firmatarie del presente CCNL.
Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione.
Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti, salvo per quei servizi effettuati nei territori per i quali le condizioni di trattamento economico contrattuale sono state specificamente previste nei citati accordi di gradualità.
Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati.
Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza.
In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le

parti regionali per l’espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.
Con periodicità semestrale e con l’assistenza della specifica sezione settoriale dell’Osservatorio Nazionale di cui all’art.9 le parti nazionali procederanno a un esame congiunto sugli effetti e sull’evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso , appositi interventi.

Art. 77 - Indennità professionali.

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:
- infermiera/e generica/o L. 100.000
- infermiera/e L. 200.000
- fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista 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.”
A decorrere dal 01/07/2000 le succitate indennità saranno incrementate ai seguenti valori:
- infermiera/e generica/o L. 120.000
- infermiera/e L. 300.000
- fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista L. 300.000
- medico L. 500.000
- direttrice e direttore aziendale L. 450.000

Art. 78 - Tredicesima mensilità.

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

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

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

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

Art. 79 - Scatti di anzianità.

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

livello	scatto d'anzianità
1°	L.. 22.500
2°	26.000
3°	31.500
4°	36.000
5°	40.000
6°	45.000
7°	52.000
8°	61.000
9°	76.500
10°	90.000

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

In caso di passaggio 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 5 scatti di cui al comma 1.

Norma di raccordo.

Gli scatti di anzianità maturati antecedentemente al 7/5/97 continuano ad essere corrisposti fino al 31/12/2000 negli importi unitari in essere all’atto di maturazione.
Dall’01/01/2001 i succitati scatti di anzianità verranno corrisposti negli importi unitari previsti dal presente articolo.

Art. 80 - Indennità di cassa o di maneggio denaro.

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda di L. 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. 81 - Rimborsi di trasferta o di missione.

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

Art. 82 - Attività di soggiorno.

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

Art. 83 - Corresponsione della retribuzione.

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

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

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

Art. 84 - Abiti da lavoro.

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

Art.85 - Previdenza complementare

Le parti convengono ai sensi del D.lgs 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e/o integrazioni di dare corso alla istituzione della previdenza complementare per le lavoratrici e i lavoratori delle

cooperative del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo Cooperativo-Cooperative Sociali.
A tal fine si assume quale parte integrante della presente intesa l'accordo relativo alla costituzione del fondo "Cooperlavoro", ivi inclusa la prevista "quota di iscrizione", sottoscritto dalle OO.SS. CGIL-CISL-UIL e dalle Centrali Cooperative Legacoop-Confcooperative-AGCI e dalle rispettive federazioni firmatarie del presente CCNL in data 7/5/97.
Conseguentemente convengono di determinare la quota di contribuzione di competenza della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
Per le lavoratrici e i lavoratori a decorrere dalla data di firma del presente CCNL la contribuzione al Fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, è stabilita nelle seguenti misure percentuali:
1% a carico dell'azienda;
1% a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.
E' altresì dovuta al Fondo una quota del Tfr maturando, pari all'1,8% della retribuzione annua utile a tale scopo.
Per le lavoratrici e i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, valgono le norme di legge relative alla destinazione del Tfr utile alla deducibilità fiscale dei contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori di cui sopra.

Disposizione finale
- Contributi di servizio contrattuale.

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

Sono tenute alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso le imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

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

Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale.

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

Il contributo a carico delle cooperative aderenti alla ANCST-LEGACOOP e all'AGCI-SOLIDARIETA' sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui al
comma precedente.

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