CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Verbale di Accordo

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

AGCI IMPRESE SOCIALI, CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOP SOCIALI
e
FP CGIL, FP CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS

hanno raggiunto in data odierna l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 21 maggio 2019. Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OOSS alla consultazione dei lavoratori e dalle Associazioni Datoriali ai propri organi di rappresentanza.

Le parti stipulanti provvederanno a sciogliere la riserva entro trenta giorni.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo si è proceduto al rinnovo del CCNL 21 maggio 2019 e, fatte salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, le modifiche normative ed economiche apportate al CCNL decorrono dalla data di scioglimento della riserva.

Convenzionalmente il presente CCNL decorre dal 01/01/2023 ed avrà vigore fino al 31/12/2025.

Le parti convengono di incrementare i minimi conglobati della retribuzione art.75 con le decorrenze individuate come segue:

- 60 euro con la mensilità di febbraio 2024 al Livello C1;
- 30 euro con la mensilità di ottobre 2024 al Livello C1;
- 30 euro con la mensilità di ottobre 2025 al Livello C1;

I successivi testi, comprese le linee guida, costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie:

- Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE
- Art. 2 PERSONE SVANTAGGIATE
- Art. 9bis OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE SUGLI APPALTI
- Art. 25 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE
- Art. 47 INQUADRAMENTO DEL PERSONALE
- Art. 57 REPERIBILITA' CON VINCOLO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA
- Art. 63 MATERNITA'
- Art. 77 GRADUALITA'
- Art. 79bis QUATTORDICESIMA MENSILITA'
- Art. 85 ABITI DA LAVORO
- Art. 87 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti si danno reciprocamente atto che eventuali refusi o errori materiali saranno corretti in sede di stesura definitiva del presente CCNL.

Roma, **26 gennaio 2024**

AGCI – IMPRESE SOCIALI

CGIL FP

CISL FP

CONFCOOPERATIVE – FEDESOLIDARIETA'

FISASCAT CISL

UIL FPL

LEGACOOPSOCIALI

UILTUCS

PREMESSA

Le Parti Firmatarie consapevoli dell'importanza del presente CCNL ritengono strategico rafforzare l'attenzione sulla qualità e l'importanza del lavoro sociale, in considerazione della numerosità delle lavoratrici e dei lavoratori ai quali tale CCNL va applicato, in ragione dell'importanza del ruolo della cooperazione sociale nei servizi rivolti alle persone, alle famiglie ed alle comunità, spesso in condizioni di svantaggio, difficoltà o necessità rilevanti. Pertanto, nella convinzione che il lavoro sociale vada valorizzato e tutelato, le parti firmatarie:

- intendono farsi promotrici di una vasta azione di dialogo e confronto con tutti i livelli della PA al fine di promuovere e coniugare legalità e diritti nel sistema degli appalti pubblici;
- considerano irrinunciabile la garanzia del pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro, regolarità contributiva, assicurativa e di sicurezza nei luoghi di lavoro anche al fine di rispondere al dettato costituzionale dell'art. 36;
- considerano fondamentale, anche per la misurazione della qualità del sistema degli appalti, la valorizzazione del lavoro e delle professionalità;
- Valutano opportuno e necessario lo sviluppo di azioni positive volte ad evitare distorsioni applicative sulle materie d'intervento dell'Osservatorio sugli appalti di cui all'articolo 9bis del presente accordo.
- Operano congiuntamente al fine di perseguire la riduzione della precarietà e la continuità retributiva ed occupazionale;
- Intendono valorizzare il contributo fornito dalla cooperazione di inserimento lavorativo quale strumento di sostegno delle fragilità e di superamento delle disuguaglianze.

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica ai rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, così come normate dalla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle imprese sociali, così come normate dal decreto legislativo del 3 luglio 2017 n. 112, che:

a) svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto sanitario, socio-sanitario assistenziale educativo ed attività connesse;
b) svolgono interventi, gestiscono servizi del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni, nel rispetto dei contenuti della normativa vigente;
c) 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 persone al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
d) svolgono attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Per le attività elencate al punto d) o per quelle, comunque, riconducibili a quanto previsto dal comma b, art.1, legge n. 381/91, le cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'art. 2 del presente CCNL, possono applicare in alternativa il CCNL di riferimento del settore dell'attività svolta, previa verifica aziendale.

L'ambito di applicazione è pertanto riconducibile a titolo esemplificativo alle seguenti attività:

- servizi del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni
- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- servizi educativi e di integrazione/inclusione scolastica;
- centri di accoglienza integrazione sociale;
- comunità alloggio per persone disabili;
- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;
- SAD e ADI;
- centri diurni per anziani ed anziane;
- gestione di strutture protette;
- centri antiviolenza-aiuto per donne e minori vittime di violenza;
- attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive diverse, di cui alla precedente lettera d), finalizzate all'impiego di persone svantaggiate;
- 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;

- gestione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali, in funzione del progetto individuale, per qualsiasi categoria di utenti.

In relazione ai servizi sanitari, le attività sono segnatamente riconducibili a: servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali di neuropsichiatria infantile; servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali sulla salute mentale, psichiatria, dipendenze patologiche; servizi di assistenza domiciliare integrata.

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 e normativo complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

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

Art. 2
PERSONE SVANTAGGIATE

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".
Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa nel suo complesso rappresenta uno strumento atto a integrare un programma riabilitativo, formativo e di sviluppo della singola persona svantaggiata, nonché a verificare il grado di crescita delle capacità lavorative delle persone svantaggiate presenti nelle cooperative.
Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.
Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.
I Comitati misti paritetici di cui all'art. 9, laddove costituiti, o da costituirsi entro e non oltre tre mesi assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

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

Allo stesso modo, alla luce della legge di riforma del collocamento Obbligatorio (L.68/99), i Comitati misti paritetici in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro promuovono politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.
Relativamente alle persone svantaggiate di cui trattasi le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento:

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

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

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

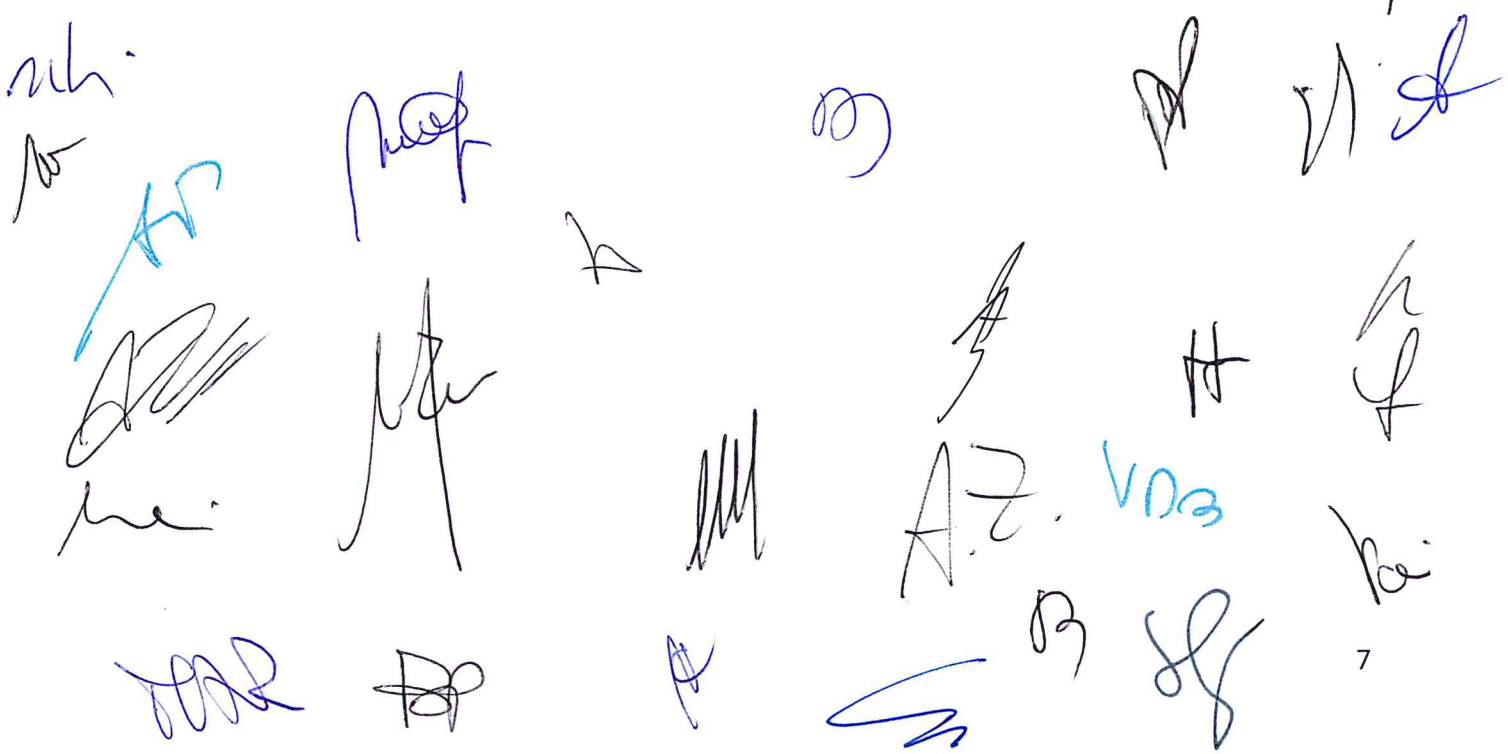
4) salari di 1° ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).

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

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

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

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



Art. 9 bis
OSSERVATORIO PARITETICO SUGLI APPALTI E SUGLI ACCREDITAMENTI TERRITORIALI

Le parti firmatarie, introducono nel presente CCNL, l'Osservatorio paritetico Nazionale sugli appalti e gli Osservatori paritetici Regionali sugli appalti, con l'obiettivo di realizzare una rete che consenta di strutturare adeguati monitoraggi per la corretta applicazione delle norme sugli appalti e sugli affidamenti alla cooperazione sociale, nonché proporre soluzioni e correttivi.
Tali Osservatori dovranno funzionare in stretta connessione con il Comitato misto paritetico nazionale e territoriale ed essere costituti entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL.

Osservatorio paritetico nazionale sugli appalti e sugli accreditamenti territoriali

L' Osservatorio paritetico nazionale sarà costituito da 12 componenti, 6 di parte sindacale e 6 di parte datoriale, senza oneri o costi di funzionamento.
Potrà inoltre essere nominato un componente supplente per ciascun componente effettivo.
I componenti andranno a costituire il Coordinamento dell'Osservatorio che individuerà al proprio interno - con metodo paritetico - un Coordinatore e un Vice Coordinatore, rispettivamente designati in forma congiunta dalle Associazioni Cooperative e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie, che restano in carica per tre anni.

Funzionamento

Il Coordinamento, che si avvale delle sedi e della strumentazione ordinaria delle parti firmatarie, si riunisce di norma con cadenza quadrimestrale.
Il coordinamento potrà essere convocato ulteriormente su richiesta di almeno 6 membri effettivi.
Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza di almeno 50% dei componenti di parte datoriale e di 50% dei componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
Il coordinamento nazionale in occasione della prima riunione provvederà a dotarsi di un regolamento di funzionamento.
Il coordinamento nazionale potrà avvalersi, senza oneri aggiuntivi, di:

- un ufficio di staff con funzioni strettamente operative (convocazioni, verbali d'incontro, report con previsione di una relazione annuale sull'attività svolta, predisposizione e invio di comunicazioni esterne, etc.):
- legali e altri esperti designati dalle Associazioni e Organizzazioni promotrici, con funzioni di consulenza e supporto;

Compiti

L'Osservatorio, avvalendosi degli Osservatori paritetici regionali, dovrà:

- monitorare l'applicazione, del presente CCNL da parte degli appaltatori;
- acquisire tutte le informazioni utili rispetto a quanto realizzato dagli Osservatorii territoriali per valorizzare i percorsi virtuosi di:
    - monitoraggio dei procedimenti di gara e contrattuali posti in essere dalle stazioni appaltanti pubbliche;
    - monitoraggio delle procedure nel sistema degli appalti pubblici e la puntuale esecuzione dei pagamenti da parte delle stazioni appaltanti nei confronti delle società esecutrici;

L'Osservatorio potrà

- predisporre comunicazioni, note, pareri su temi richiesti dagli Osservatori regionali,
- predisporre e diffondere note, pareri documenti, relazioni, studi e approfondimenti e quanto riterrà più opportuno per il perseguimento degli obiettivi prefissati;
- svolgere un attento e costante monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di appalti, al fine di individuarne gli aspetti più critici ed elaborare possibili soluzioni migliorative;
- promuovere e realizzare iniziative informative, seminari e convegni sui temi oggetto di intervento;
- proporre e sottoscrivere, attraverso le parti firmatarie del presente CCNL, forme di collaborazione con organismi, Istituzioni o Enti ritenuti strategici per il perseguimento degli obiettivi stabiliti.

Osservatori paritetici regionali sugli appalti e sugli accreditamenti territoriali

Ciascun Osservatorio paritetico regionale sarà costituito da dodici componenti, sei di parte sindacale e sei di parte datoriale, senza oneri o costi di funzionamento.
Potrà inoltre essere nominato un componente supplente per ciascun componente effettivo.
I componenti andranno a costituire il Coordinamento dell'Osservatorio che individuerà al proprio interno - con metodo paritetico - un Coordinatore e un Vice Coordinatore, rispettivamente designati in forma congiunta dalle Associazioni cooperative e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie, che restano in carica per tre anni.

Funzionamento

Il Coordinamento, che si avvale delle sedi e della strumentazione ordinaria delle parti firmatarie, si riunisce di norma con cadenza quadrimestrale.
Il coordinamento potrà essere convocato ulteriormente su richiesta di almeno sei membri effettivi.
Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza di almeno il 50% dei componenti di parte datoriale e di 50% dei componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
Il coordinamento territoriale in occasione della prima riunione provvederà a dotarsi di un regolamento di funzionamento (in conformità e coerenza con quanto previsto dal regolamento nazionale).
Il coordinamento regionale potrà avvalersi, senza oneri aggiuntivi, di:

- un ufficio di staff con funzioni strettamente operative (convocazioni, verbali d'incontro, report con previsione di una relazione annuale sull'attività svolta, predisposizione e invio di comunicazioni esterne, etc.):
- legali e altri esperti designati dalle Associazioni e Organizzazioni promotrici, con funzioni di consulenza e supporto.

Compiti

Ciascun Osservatorio potrà:

- monitorare l'applicazione, del presente CCNL da parte degli appaltatori;
- acquisire le informazioni e i dati utili a consentire la massima trasparenza nei procedimenti di gara e contrattuali posti in essere dalle stazioni appaltanti pubbliche;
- monitorare le procedure nel sistema degli appalti pubblici e la puntuale esecuzione dei pagamenti da parte delle stazioni appaltanti nei confronti delle società appaltatrici;

- predisporre comunicazioni, note, pareri sulle materie di intervento dell'Osservatorio, nonché segnalazioni di anomalie in fase di gara o svolgimento dell'appalto e degli accreditamenti nei confronti delle stazioni appaltanti, delle rappresentanze delle autonomie locali, dell'ANAC e di ogni altra istituzione competente;
- svolgere un attento e costante monitoraggio dell'evoluzione normativa regionale e giurisprudenziale in materia di accreditamenti e appalti, al fine di individuarne gli aspetti più critici ed elaborare possibili soluzioni migliorative;
- promuovere e realizzare iniziative informative, formative e progettuali, seminari e convegni sui temi oggetto di intervento dell'Osservatorio.

Inoltre, ciascun Osservatorio regionale potrà:
- predisporre e diffondere note, pareri documenti, relazioni, studi e approfondimenti e quanto riterrà più opportuno per il perseguimento degli obiettivi prefissati;
- incrociare i propri dati e la risultanza delle proprie attività con l'Osservatorio sulla cooperazione presso la ITL, per gli aspetti di interesse comune;
- interfacciarsi, ove necessario, con la Pubblica amministrazione per contestare e/o segnalare eventuali anomalie in fase di gara o svolgimento dell'appalto o nell'ambito dell'accreditamento;
- proporre e sottoscrivere attraverso le parti territoriali firmatarie del presente CCNL forme di collaborazione con organismi, Istituzioni o Enti locali ritenuti strategici per il perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Osservatorio e stipulare con essi protocolli d'intesa o qualunque altro atto per convenire e regolare forme di reciproca collaborazione.

Ciascun Osservatorio paritetico regionale trasferirà all'Osservatorio Paritetico Nazionale i verbali di ciascuna riunione e la sintesi annuale delle proprie attività, nonché la propria composizione e tutti i materiali approvati.

Art. 25
RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE

In relazione con quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., nel rispetto delle successive norme contrattuali, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal testo di legge.

1) Apposizione del termine, durata massima, causali

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 81/2015.

In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 8.11.91 n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'articolo 2 del presente CCNL, preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'art. 19 c. 2 del D.Lgs. 81/2015 è elevato a 40 mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art.1 del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 19, comma 1 del D.Lgs.81/2015 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 nuove attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale non ordinarie in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti di durata predefinita fino alla strutturazione definitiva delle attività stesse;
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 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.

2) Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1) primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'articolo 21 comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'impresa cooperativa fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS., congiuntamente alle RSU, o in mancanza alle RSA o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La percentuale di stabilizzazione di cui al primo comma del presente punto si calcola con riferimento ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato eccedenti la durata di 24 mesi stipulati, prorogati o rinnovati dopo il 21-5-2019.

3) Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.
Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa.
Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività;
b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);
c) per lo svolgimento di attività stagionali;
d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;

e) 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, di cui all'articolo 2 del presente CCNL.

4) Apposizione del termine per ragioni sostitutive

Oltre a quanto previsto dal punto 1) del presente articolo è inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti, a titolo esemplificativo, per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessità pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

5) Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

Il D.Lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

Si intendono stagionali, oltre a quelle definite nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli articoli 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del Dlgs. 81/2015.

Si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, come indicato al punto 3) non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 – 21, comma 2 – 23, comma 2 lett. c) del DLGS 81/2015 e s.m.i.

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

In relazione a quanto definito al comma 1 del presente articolo, la contrattazione territoriale di secondo livello potrà definire ulteriori attività stagionali, tenendo conto della specifica sfera di applicazione definita dall'accordo stesso.

Per le imprese inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura e per i lavoratori considerati agricoli dalla vigente legislazione rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

6) Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i, convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi. L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

ART. 47
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Al termine dell'articolo 47 saranno inserite le seguenti parti:

Le parti convengono di aver definito, in occasione del rinnovo CCNL 2017 - 2019 la figura dell'Educatore con titolo di cui all'articolo 47 – Area/Categoria D - Profilo D2, nella figura dell'Educatore professionale socio-pedagogico in possesso del titolo qualificante così come definito dal comma 595 della Legge 27 dicembre 2017, n.205.

Elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione
Per quanto riguarda:

- gli **educatori dei servizi educativi per l'infanzia** così come specificati dal Decreto Ministeriale 378 del 09 maggio 2018 pubblicato in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 65 del 13 aprile 2017 e
- gli **educatori professionali socio pedagogici** in possesso di qualifica così come definita dal comma 597 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205;

inquadrati al profilo D1 del presente articolo, a far data dal 1° gennaio 2025 avranno diritto ad un elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione mensile del valore economico di € 41,00.
Tale valore sarà incrementato a partire dal 1° settembre 2025 di € 41,00.
A far data dal 01 gennaio 2026 gli educatori di cui al presente articolo transiteranno al livello D2 del presente contratto senza conservazione dell'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione.
L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e non potrà essere conservato in ogni caso di passaggio di livello o di mansione.
L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione dovrà apparire nel cedolino del lavoratore con l'indicazione "ETDR Educatore"
Sono fatti salvi gli accordi in essere.

Profili aggiuntivi:

- addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane – B1
- giardiniera/e, operaia/o agricola/o qualificata/o – B1
- Necroforo – B1
- Agronomo – E2
- Referente operativa/o – D2

Nota a verbale 1
Le parti firmatarie si impegnano, in caso di modifiche normative relative all'ambito di applicazione del presente CCNL, a riunirsi per valutare eventuali necessità di modifica del testo contrattuale.

Nota a verbale 2
Le parti concordano sull'opportunità di avviare un processo di valutazione del sistema di classificazione professionale del personale operante nelle cooperative sociali, al fine di individuare le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative delle imprese, riconoscere adeguate retribuzioni in relazione alle professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti, a partire dal lavoro di ricognizione effettuato dai gruppi di lavoro istituiti durante la trattativa relativa a questo rinnovo contrattuale, convengono di istituire una commissione paritetica alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

a) individuare le linee di evoluzione e di sviluppo dell'attuale sistema di classificazione;
b) effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali ai fini della loro valorizzazione anche alla luce dell'esistenza di profili definiti a livello regionale;
c) verificare soluzioni utili alla valorizzazione delle esperienze e delle competenze proprie della cooperazione di inserimento lavorativo, con particolare riferimento alla specificità della loro funzione sociale.

Art. 57
Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di €. 77,47.

Laddove il servizio preveda la presenza dell'operatore nelle ore notturne si specifica che, per ciascuna notte effettivamente passata nella struttura, il servizio si articola come di seguito:

a. si considera orario di lavoro retribuito, secondo quanto previsto dall'art.51 comma 1, dalle 22.00 alle 24.00 e dalle 07.00 alle 09.00 al di là della prestazione di servizio effettivo;
b. oltre a quanto previsto nel primo comma, è riconosciuta un'indennità di 20 euro per ciascuna notte con 7 ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24.00 alle ore 07.00;

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.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione delle attività e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, vengono definiti nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in accordi aziendali e territoriali.

Art. 63
TUTELA DELLA MATERNITA'

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

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

A partire dal 01 gennaio 2024, l'integrazione prevista al comma precedente raggiungerà il 100% della normale retribuzione.

Dichiarazione congiunta:
le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore del decreto legislativo 151/2001, testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità e sui congedi parentali.

Art. 77
ACCORDI DI GRADUALITA'

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

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

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

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

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

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

- Applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal CCNL 08 giugno 2000;
- Carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal CCNL 08 giugno 2000 alla data della succitata verificata tra le parti.

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

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

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

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

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza. In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

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

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

Al fine di garantire l'applicazione del CCNL le parti stipulanti individuano anche una gradualità mirata per quei territori o imprese ove sopravvenute difficoltà rendano complessa l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi) ovvero laddove l'osservatorio di cui all'art. 9bis ne segnali la necessità.

La gradualità sarà esercitata attraverso accordi in sede territoriale di slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi con esclusione di quello decorrente dal 1° gennaio 2012 (prima tranche).

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

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

3) Le parti sottoscriventi il CCNL cooperative sociali 2017-2019 confermano la validità dei percorsi individuati al punto 2), attualizzandone le date, e convengono che la prima tranche del rinnovo contrattuale 21 maggio 2019 (novembre 2019) sia esclusa dalle ipotesi di slittamento.

4) Le parti sottoscriventi il CCNL cooperative sociali 2023-2025 confermano la validità dei percorsi individuati al punto 2), attualizzandone le date, e convengono che la prima tranche del rinnovo contrattuale sottoscritto il 26 gennaio 2024 (febbraio 2024) sia esclusa dalle ipotesi di slittamento.

Art. 79bis

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

A partire dal 1° gennaio 2025 i lavoratori in forza matureranno la quattordicesima mensilità che verrà corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno di ogni anno, per un importo pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, sempre a far data dal 1° gennaio 2025, dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare dell'importo di cui al precedente paragrafo, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la cooperativa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi va considerata come mese intero.
L'importo di cui al primo paragrafo non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.
L'importo di cui al primo paragrafo va computato agli effetti del TFR e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Nota a verbale
Le parti si impegnano, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, a considerare prioritaria l'integrazione dell'importo per giungere a una piena mensilità.

Art. 85
ABITI DA LAVORO

L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, il cui costo è a carico dell'impresa, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura. È parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio dell'abito da lavoro ove sussista un rischio di carattere biologico.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per i lavoratori individuati al comma 1 il tempo di vestizione e svestizione riconosciuto come orario di lavoro è di complessivi 15 minuti. Le operazioni di vestizione e svestizione dovranno svolgersi all'interno o all'esterno dell'orario o del turno di lavoro, anche nei servizi dove è necessaria la continuità assistenziale.

Le modalità di gestione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate a livello territoriale o aziendale. Fino alla sottoscrizione degli accordi relativi, la fruizione dell'istituto sarà garantita dividendo equamente il contingente di minuti fra inizio e fine all'interno del turno di lavoro.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi territoriali in essere.

Art. 87
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con il CCNL 2010-2012, le parti hanno convenuto di introdurre all'interno del settore della cooperazione sociale l'istituto contrattuale dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette.

A decorrere dal 1° maggio 2013 tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a tempo indeterminato beneficiano dell'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa, attraverso le forme di assistenza sanitaria integrativa che devono garantire prestazioni non inferiori a quanto indicato dalle linee guida allegate al presente CCNL.

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo per ogni lavoratore a carico dell'impresa pari a 5 euro mensili per ogni lavoratrice/lavoratore. Detto contributo rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore ed è riferito alla parte economica del contratto collettivo.

A partire dal 01 gennaio 2025, il contributo di cui al comma precedente viene incrementato di ulteriori 5 euro mensili.

Allo scopo di assicurare la piena attuazione dell'istituto, le parti convengono di individuare il Comitato Misto Paritetico Nazionale quale sede di monitoraggio, verifica, confronto e promozione della sanità integrativa così come disciplinata dal presente articolo. Le parti rinviano al Comitato Misto Paritetico Nazionale l'aggiornamento delle Linee Guida per la progettazione dei piani sanitari allegati al presente CCNL entro il 01 luglio 2024.

Il CMP nazionale si avvarrà anche delle analoghe strutture territoriali. In vigenza di contratto i suddetti comitati si riuniranno con cadenza semestrale su questo specifico argomento o su richiesta di una delle parti firmatarie al fine di verificare, monitorare e aggiornare costantemente i piani sanitari. Dell'esito degli incontri sarà redatto un verbale che sarà inviato alle parti firmatarie del presente CCNL.

Le parti, al fine di rendere pienamente esigibile i contenuti del presente articolo, si impegnano a promuovere tutte le iniziative utili al raggiungimento del massimo livello di informazione in merito ai contenuti degli strumenti operativi individuati nelle diverse realtà in cui il presente CCNL viene applicato, coerentemente con quanto previsto dai diritti di informazione di cui all'art. 9 punto 1 lettera C) del presente CCNL.