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

TRIENNIO 2017/2019

IMPRESSIONIGRAFICHE

LEGACOOPSOCIALI
CCI FEDERSOLIDARIETÀ
AGCI-SOLIDARIETÀ
FP-CGIL•UIL-FPL•UILTUCS
CISL-FP • FISASCAT-CISL

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

Triennio 2017/2019

Versione approvata dalle organizzazioni firmatarie

IMPRESSIONIGRAFICHE

Impaginazione e stampa: Cooperativa Sociale Impressioni Grafiche - Acqui Terme (AL)
Finito di stampare nel mese di dicembre 2020

ISBN 978-88-6195-353-6

© 2020 Editrice Impressioni Grafiche
Via Carlo Marx, 10 – 15011 Acqui Terme (AL)
Tel. 0144 313350 – editoria@impressionigrafiche.it
www.editriceimpressionigrafiche.it

La cooperativa sociale Impressioni Grafiche è un'organizzazione non lucrativa
di utilità sociale (ONLUS) che ha per finalità il reinserimento lavorativo
di soggetti svantaggiati.

Stampato su carta riciclata Revive natural uncoated

INDICE

Costituzione delle parti pag. 11

TITOLO I - Validità ed ambito di applicazione del contratto

Art. 1 Ambito di applicazione *pag.* 17
Art. 2 Persone svantaggiate *pag.* 18
Art. 3 Rinvio a norma di legge *pag.* 20
Art. 4 Condizioni di miglior favore *pag.* 21
Art. 5 Inscindibilità delle posizioni contrattuali *pag.* 21
Art. 6 Normativa contrattuale confederale nazionale e legislativa *pag.* 21
Art. 7 Decorrenza e durata *pag.* 21

TITOLO II - Relazioni sindacali

Art. 8 Protocollo di relazioni industriali *pag.* 22
Art. 9 Diritto di informazione e confronto tra le parti *pag.* 22
Art. 10 Struttura della contrattazione *pag.* 28
Art. 11 Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali *pag.* 31
Art. 12 Procedure per la prevenzione del conflitto *pag.* 32
Art. 13 Pari opportunità tra uomo e donna *pag.* 32
Art. 14 Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche *pag.* 33
Art. 15 Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap *pag.* 33
Art. 16 Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge n. 266/91 *pag.* 33

TITOLO III - Diritti sindacali

Art. 17 Rappresentanze sindacali *pag.* 34
Art. 18 Permessi per cariche sindacali *pag.* 34
Art. 19 Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive *pag.* 35

Art. 20 Assemblea *pag.* **35**
Art. 21 Affissione *pag.* **35**
Art. 22 Contributi sindacali *pag.* **36**

TITOLO IV - Tipologie, assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 23 Assunzione *pag.* **37**
Art. 24 Documenti di lavoro *pag.* **37**
Art. 25 Rapporti di lavoro a tempo determinato *pag.* **38**
Art. 25 bis Percentuali complessive di ammissibilità *pag.* **41**
Art. 26 Lavoro a tempo parziale *pag.* **41**
Art. 27 Contratto di inserimento *pag.* **45**
Art. 28 Apprendistato *pag.* **45**
Art. 29 Lavoro ripartito *pag.* **53**
Art. 30 Telelavoro *pag.* **54**
Art. 31 Somministrazione di lavoro *pag.* **57**
Art. 32 Periodo di prova *pag.* **57**
Art. 33 Preavviso di licenziamento e dimissioni *pag.* **58**
Art. 34 Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro *pag.* **59**
Art. 35 Trattamento di fine rapporto *pag.* **59**
Art. 36 Mobilità e trasferimenti *pag.* **59**
Art. 37 Cambi di gestione *pag.* **60**
Art. 38 Conciliazione in sede sindacale *pag.* **61**
Art. 39 Arbitrato *pag.* **62**

TITOLO V - Comportamenti in servizio

Art. 40 Comportamento in servizio *pag.* **64**
Art. 41 Ritardi e assenze *pag.* **64**
Art. 42 Provvedimenti disciplinari *pag.* **64**
Art. 43 Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza *pag.* **67**
Art. 44 Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori *pag.* **67**
Art. 45 Ritiro della patente *pag.* **68**
Art. 46 Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio *pag.* **68**

TITOLO VI - Classificazione del personale

Art. 47 Inquadramento del personale *pag.* 69
Art. 48 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse *pag.* 74
Art. 49 Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica *pag.* 75
Art. 50 Trattamento economico conseguente al passaggio a posizione economica superiore *pag.* 75

TITOLO VII - Orario di lavoro

Art. 51 Orario di lavoro *pag.* 76
Art. 52 Flessibilità *pag.* 77
Art. 53 Lavoro straordinario *pag.* 77
Art. 54 Lavoro notturno *pag.* 78
Art. 55 Lavoro festivo e domenicale *pag.* 79
Art. 56 Indennità di turno *pag.* 79
Art. 57 Servizio con obbligo di residenza nella struttura *pag.* 79
Art. 58 Pronta disponibilità - reperibilità *pag.* 80

TITOLO VIII - Festività e ferie

Art. 59 Festività *pag.* 81
Art. 60 Ferie *pag.* 82

TITOLO IX - Permessi, aspettative e congedi

Art. 61 Permessi e recuperi *pag.* 83
Art. 62 Congedo matrimoniale *pag.* 83
Art. 62 bis Congedo per le donne vittime di violenza di genere *pag.* 83
Art. 63 Tutela della maternità *pag.* 84
Art. 64 Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile *pag.* 84
Art. 65 Donazione sangue *pag.* 84
Art. 66 Permessi per lutto di famiglia *pag.* 85
Art. 67 Aspettativa non retribuita *pag.* 85
Art. 68 Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum *pag.* 85

TITOLO X - Diritto allo studio e formazione professionale

Art. 69 Diritto allo studio *pag.* **86**
Art. 70 Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale *pag.* **86**

TITOLO XI - Trattamento delle assenze per motividi salute e ambiente di lavoro

Art. 71 Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro *pag.* **88**
Art. 72 Infortunio sul lavoro e malattie professionali *pag.* **88**
Art. 73 Superamento delle barriere architettoniche *pag.* **89**
Art. 74 Tutela della salute e ambiente di lavoro *pag.* **89**

TITOLO XII - Retribuzione

Art. 75 Elementi della retribuzione *pag.* **90**
Art. 76 Minimi contrattuali conglobati mensili *pag.* **90**
Art. 77 Accordi di gradualità *pag.* **91**
Art. 78 Indennità professionali *pag.* **93**
Art. 79 Tredicesima mensilità *pag.* **93**
Art. 80 Scatti di anzianità *pag.* **94**
Art. 81 Indennità di cassa o di maneggio denaro *pag.* **95**
Art. 82 Rimborsi di trasferta o di missione *pag.* **95**
Art. 83 Attività di soggiorno *pag.* **95**
Art. 84 Corresponsione della retribuzione *pag.* **95**
Art. 85 Abiti da lavoro *pag.* **96**
Art. 86 Fondo previdenza complementare Cooperlavoro *pag.* **96**
Art. 87 Assistenza Sanitaria Integrativa *pag.* **97**

Disposizione finale

- Contributi di servizio contrattuale *pag.* **98**
- Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale *pag.* **98**
- Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'Art 28 – Apprendistato, CCNL "Cooperative Sociali" 2010-2012 *pag.* **99**
- Percorsi formativi per apprendista *pag.* **105**

Note interpretative congiunte

- Art.72 Commi 2 e 3 *pag.* **150**
- Dichiarazione congiunta *pag.* **150**

Allegati

- Verbale di accordo, 28 marzo 2019 *pag.* **153**
- Verbale di incontro, 21 maggio 2019 *pag.* **155**
- Decreto Direttoriale n. 7-2020 - Tabelle Cooperative Sociali *pag.* **156**
- Protocollo sul nuovo modello dl relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative *pag.* **161**
- Accordo interconfederale R.S.U. *pag.* **169**
- Protocollo di intesa per l'applicazione del D. Lgs. 19.9.1994 N. 626 *pag.* **183**
- Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione *pag.* **193**
- Accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del fondo pensione nazionale a capitalizzazione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative e per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, in breve "previdenza cooperativa" *pag.* **195**
- Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento *pag.* **199**

Appendice legislativa

- Legge 381/1991 *pag.* **207**
- Legge 142/2001 *pag.* **213**
- Legge 300/1970 *pag.* **220**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
CCNL COOPERATIVE SOCIALI

21 maggio 2019

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi 21 maggio 2019, in Roma

Tra:

ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ
Rappresentata dal Presidente Giuseppina Colosimo, dal Delegato della Presidenza AGCI Solidarietà alla contrattazione Emanuele Monaci e da una delegazione composta da Massimo Tolomelli, Pierandrea Costa, Giuseppe D'Anna, Eugenio De Crescenzo, Michele Fiori, Andrea Germi, Massimo Giovannelli, Nicola Grosso, Filippo Panti, Pasquale Pappalardo, Maria Grazia Peis, Federico Pericoli, Pietro Ravagli, Massimo Ranù, Filippo Sanna, Silvana Strano, con l'assistenza del Responsabile delle Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi.

CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETÀ
Rappresentata dal Presidente Stefano Granata, dal Direttore Vincenzo De Bernardo, da Valerio Pellirossi e da Emilio Emmolo; da Ida Guetti, Chiara Nardecchia e Enzo Sulpizio per l'Abruzzo, da Elena Muscela, Carmen Olivieri e Vincenzo Coviello per la Basilicata, da Mirko Chierigato per Bolzano, da Giuseppe Peri per la Calabria, da Giovanpaolo Gaudino, Antonello Calandriello, Filomena Giliberti, Maria Rosaria Soldi e Maurizio Lepore per la Campania, da Luca Dal Pozzo, Patrizia Bonacini, Pietro Borghini, Antonio Buzzi, Paolo Dall'Acqua, Roberta Lasagna, Vanni Ceccardi, Gianluca Mingozzi e Annagrazia Giannini per l'Emilia Romagna, da Serenella Cipriani Serenella, Bruna Penasa e Paolo Pettinella per la Federazione Trentina della Cooperazione, da Luca Fontana, Paola Benini, Alessandro Burini e Tania Vescul per il Friuli-Venezia Giulia, da Filomena Iezzi, Laura Ciacci, Fabio Magrini, Francesco Sagone e Rossana Cerbone per il Lazio, da Riccardo Viaggi, Angelo Bodra, Rossana Spigoli e Maurizio Bielli per la Liguria, da Valeria Negrini, Giuseppina Biaggi, Vittorio Ciarrocchi, Cristina Conca, Chiara Ginanni, Fabio Loda, Massimiliano Malè, Aldo Montalbetti, Francesca Paini, Omar Piazza, Rossella Sacco, Umberto Zandrini, Alessandro Zani e Pierluca Castelnovo per la Lombardia, da Roberto Frullini, Anna Paola Fabri, Eraldo Giangiacomi e Giancarlo Rosati per le Marche, da Rosa Marcogliese per il Molise, da Enrico Pesce, Cristina Arrò, Fabrizio Clerico, Cinzia Policastro, Maurizio Serpentino, Giorgio Piantino e Luca Facta per il Piemonte, da Daniele

Ferrocino, Carla Calabrese, Pasqua De Marco e Ivan Gioacchino De Sandoli per la Puglia, da Antonelli Pili, Massimo Ledda e Dimitri Pibiri per la Sardegna, da Giusi Palermo, Agatino Cundari, Francesco D'Amico, Antonino Di Prisco e Laura Chinnici per la Sicilia, da Alberto Grilli, Fabrizia Fagnoni, Claudio Freschi, Paolo Maroso e Francesco Fragola per la Toscana, da Riccardo Jacquemod per la Valle D'Aosta, da Carlo Di Somma per l'Umbria, da Roberto Baldo, Erica Dal Degan, Cornelio Della Valle, Luca Sartorato, Marco Tirabosco, Sabrina Visentin e Stefano Lupatin per il Veneto, da Giuseppe Bruno per il Consorzio Nazionale CGM, da Marco Gargiulo per il Consorzio Nazionale Idee in Rete; assistita dal Presidente della Confcooperative Maurizio Gardini, dal responsabile delle relazioni sindacali Sabina Valentini.

LEGACOOPSOCIALI
Rappresentata dalla Presidente Eleonora Vanni, dal Coordinatore Nazionale Legacoopsociali Diego Dutto, con l'assistenza di Antonio Zampiga Responsabile Relazioni Industriali di Legacoop con la collaborazione di Claudio Riciputi, dal Direttore di Legacoop Giancarlo Ferrari e da una delegazione composta da: Alberto Alberani, Luigi Amati, Alberto Araldi, Massimo Ascari, Assunta Astorino, Marta Battioni, Andrea Bernardoni, Domenico Capizzi, Fabio Cavallin, Loris Cervato, Gianluca Chiodo, Anna DiMascio, Amedeo Duranti, Paolo Felice, Filippo Finardi, Alfio Fiori, Sandro Frega, Franco Fullin, Alessandra Garavani, Olmo Gazzarri, Carlo Grimaldi, Francesca Gualdi, Fabrizio Lombardi, Massimiliano Maggio, Massimo Muratori, Marco Paolicchi, Giancarlo Rafele, Felice Romeo, Gabriella Sacchetti, Lorenzo Sibio, Claudio Signori, Luca Sorrentino, Luca Tazzini, Anna Vettigli, Umberto Zocca, Mariella Zotti. Un ringraziamento particolare va a Paola Menetti e a Carlo Marignani per il lavoro svolto.

e

FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO (FP-CGIL)
Rappresentata dalla Segretaria Generale Serena Sorrentino, dal segretario nazionale Michele Vannini, da Stefano Sabato, Denise Amerini, Gabriella Semeraro, Elena Palumbo, Marco Bonaccini, Gianluca Mezzadri, Denise Amerini, Gilberto Creston, Palma Sergio, Domenico Ficco, Cristina Compagno, Mauro Mastropietri, Bruno Pacini

FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FP CISL)
Rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Petriccioli, dal Segretario Nazionale Franco Berardi, dal Coordinatore Nazionale del terzo settore Massimiliano Marzoli e dai delegati alla trattativa, Alessandro Peruzzi, Elisabetta Oppici, Tiziana Tripodi, Massimo Preziuso, Vincenzo Migliore.

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FISASCAT/CISL)

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell'Orefice, Fabrizio Ferrari, e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjorg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Antonini Patrizia , Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bacci Antonella, Bagnolini Gianluca, Baldin Ivano, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Bodon Marco, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Cordone Concetta, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Paola Carlo, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'isanto Angelo , Donno Valentina, Dorella Edoardo, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fiorot Ferruccio, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Llangozi Anisa, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco,

Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nencetti Erina, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Pascucci Aldo, Petraglia Fabio, Pezzuolo Luigino, Piacentini Giorgio, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pizzingrilli Pietro, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Raineri Pierangelo, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rostellato Katiuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Sabaini Andrea, Saladino Laura, Salsedo Vittorio, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Sireci Gesualdo , Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitaleri Vincenzo, Spanò Gian Claudio, Squartini Marco, Taha Ahmad Ali, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tomaselli Annunziata, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vaghini Michele, Vavassori Terry, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlini Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan.

UNIONE ITALIANA del LAVORO - FEDERAZIONE POTERI LOCALI (UIL-FPL)
Rappresentata da Librandi Michelangelo Segretario Generale, da Perna Bartolomeo Responsabile Nazionale Terzo Settore, da Buccarello Rossella Segretaria, Bardoscia Pietro, Bonaldo Federica, Cascarano Antonio, Di Angelo Monica, Frattura Valentina, Imbriani Antonio, Librandi Graziella, Micello Alessandro, Nessenzia Michele, Possantini Paolo, Salamanca Maria Luisa, Sarritzu Guido, Stanzani Beatrice, Strano Laura.

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI (UILTUCS)
L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai Segretari Nazionali: Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gennaro Strazzullo, Anna Maria Selvaggio; da Antonio Vargiu e Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale, dai componenti del Consiglio Nazionale: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Mauro Baldessari, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci, Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza

Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano, Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessì, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Floridia, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Maria Rita Giardina, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Angelo Gulizia, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazazzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Maurizio Marini, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscarà, Claudio Nanni, Enrico Natale, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Gioia Rabà, Domenico Raschellà, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

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

Nell'occasione, le parti intendono ribadire che:

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

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

TITOLO I

Validità e ambito di applicazione del contratto

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto regola i 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 che:

a. svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario assistenziale educativo ed attività connesse;
b. svolgono interventi, gestiscono servizi educativi per l'infanzia, 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.

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:
- servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità educativa 0/6;
- comunità alloggio per minori;
- centri di informazione e di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- servizi educativi e di integrazione scolastica;

- centri di accoglienza e integrazione sociale;
- comunità terapeutiche per persone tossicodipendenti;
- comunità alloggio per persone disabili;
- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani ed anziane;
- gestione di strutture protette;
- 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.

Per le attività di cui al punto d) 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 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 8.11.91 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".

Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo

è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) contratti a tempo determinato;

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

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

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

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

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

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

Art. 3

RINVIO A NORMA DI LEGGE

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

Art. 4

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

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

Art. 5

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI 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'1.1.2017 e scade il 31.12. 2019. 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 5 (cinque) mesi prima della sua scadenza.

Per le procedure di rinnovo si fa riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto.

Ai fini del solo prossimo rinnovo, i termini di cui all'art. 10, punto 1 lettera b, del presente Contratto decorrono da settembre 2019 (disdetta) e dicembre 2019 (invio piattaforma).

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.

Le parti assumono con il presente accordo i contenuti dell'intesa interconfederale del 28.7.15 e di quella del 12.12.2018 allegate al presente accordo.

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 - Almeno annualmente, su richiesta, verranno fornite alle RSU, 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, alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

2 - È demandata al confronto con le RSU, 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.

È altresì previsto per le stesse parti a livello aziendale il confronto sull'applicazione delle seguenti materie:

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

Tale confronto avverrà almeno annualmente per quanto attiene alle materie ad esso rinviate.

2) COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI

A) Comitato Misto Paritetico Nazionale

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

2. Compiti principali di tale comitato sono:

I. rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo;

II. incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

III. promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal D.lgs. n° 81 del 2008, e successive integrazioni e/o modificazioni, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi;

IV. analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo;

V. predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale;

VI. promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in ma-

teria di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri Enti interessati;

VII. collaborare per l'applicazione settoriale del D.lgs. n° 81 del 2008 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995;

VIII. valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della cooperazione sociale;

IX. promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione e aggiornamento dei promotori del Fondo pensione complementare Previdenza Cooperativa;

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

XI. rafforzare e diffondere l'azione degli Osservatori (a cominciare da quelli esistenti, attraverso la definizione di obiettivi annuali e un minimo di risorse);

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

XIII. realizzare una informazione reciproca in materia di Politiche del lavoro e di riforma del sistema Socio- Sanitario-assistenziale-Educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;

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

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

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

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

4. In caso di assenza o di inattività dei Comitati Misti Paritetici Regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato Misto Paritetico Nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi delle vigenti normative nazionali, regionali e provinciali.

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

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

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

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

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

B) Comitati Misti Paritetici Regionali

1. A livello regionale e, con accordo tra le parti, a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 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 delle vigenti normative nazionali, regionali e provinciali;
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. monitorare lo stato di applicazione del CCNL, lo stato delle relazioni sindacali.
VII. monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
IX. favorire e promuovere forme di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori;
X. 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. 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.

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

Art. 10

STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

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

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

1. Il Contratto nazionale

A) Ruolo e riferimenti

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

Il CCNL ha durata triennale. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL fa riferimento a parametri condivisi.

B) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 1 mese dal ricevimento della piattaforma.

Nei cinque mesi antecedenti 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 primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 5 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

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

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

2. Il Contratto Territoriale

A) Competenze e procedure

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

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

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

Il contratto territoriale è di norma regionale. Tra le parti interessate potranno essere concordate articolazioni contrattuali provinciali o sub regionali in alternativa al livello regionale. Tali livelli sono tra loro alternativi. Il mantenimento degli attuali livelli di contrattazione, diversi da quello regionale, dovrà essere preventivamente comunicato alle strutture regionali di riferimento.

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

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

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

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art.70;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art.46);
3. attività di soggiorno (art.83);
4. inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art.47, garantendo la coerenza con lo stesso;
5. Premio Territoriale di Risultato, definendone anche le modalità di eventuale traduzione in forme di welfare aziendale;
6. definizione e declinazione di strumenti di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e personale, in coerenza con i principi indicati nelle Linee Guida presenti in allegato al presente CCNL;
7. identificazione di ulteriori attività in relazione a quanto indicato dall'art. 25 in materia di Lavoro stagionale;
8. quelle esplicitamente rinviate alla contrattazione territoriale dal presente CCNL.

Il Contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato almeno 2 mesi prima della scadenza. In ogni caso, il Contratto territoriale non potrà comunque essere disdettato entro i 5 mesi prima della scadenza del Contratto nazionale, allo scopo di evitare la sovrapposizione di trattative a livello nazionale e territoriale.

In fase di prima applicazione non potranno essere presentate piattaforme prima di 5 mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo del CCNL.

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

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

Qualora si creassero nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte della struttura nazionale.

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

B) Premio Territoriale di Risultato

Il Premio Territoriale di Risultato (PTR), come disciplinato dalle Linee Guida allegate, è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo

congruo, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Pertanto al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o di alcuni degli indicatori evidenziati, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Alla luce dei principi di cui al primo comma della presente lettera, il Premio Territoriale di Risultato sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

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

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

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

C) Imprese In Difficoltà o con risultato di esercizio negativo

Con riferimento al pagamento del PTR, le parti concordano che in presenza di un risultato di esercizio negativo, detto pagamento non è dovuto.

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

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

1. Sofferenza Economica, da valutarsi con riferimento all'andamento del MOL/fatturato come definito dalle linee guida alla lettera C) 1 punto 3
2. Sofferenza Finanziaria
3. Situazioni di crisi in presenza di delibera ex L. 142/01

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

Articolo 11

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

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

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

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

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

A livello territoriale potranno essere declinate altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

Nota a verbale:
le parti si impegnano a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della L.146/90 e successive modificazioni.

Art. 12

PROCEDURE PER LA PREVENZIONE DEL CONFLITTO

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

Art. 13

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

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

Le associazioni cooperative assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro fun-

zionamento. 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 DEL TITOLO III DEL DLGS 117/2017

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dal titolo III del Dlgs 117/2017, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

DIRITTI SINDACALI

Art. 17

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le RSU (RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE) costituite ai sensi dei protocolli d'intesa sottoscritti tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13.9.94 e in data 28.07.2015 che costituiscono 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 gli organismi elettivi delle OO.SS. nazionali, regionali o territoriali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/70 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette.

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

Art. 19

ASPETTATIVA E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

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

Art. 20

ASSEMBLEA

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

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

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

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

Art. 21

AFFISSIONE

È 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, anche nei casi di cambi gestione nel rispetto della normativa vigente, qualora la stessa non venga formalmente 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.

TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

ASSUNZIONE

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

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

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

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

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

L'inserimento lavorativo delle persone di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 avverrà secondo le norme di legge vigenti ed in particolare, con riferimento all'art. 3, comma 3 della legge n. 68/1999 ed in applicazione dell'art. 2, comma 5°, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, per personale tecnico-esecutivo e amministrativo si intende il personale svolgente le seguenti mansioni:

a) personale con funzioni e compiti di tipo amministrativo non dirigente: impiegati amministrativi, addetti di segreteria ed affini;

b) personale tecnico-esecutivo: centralinisti, commessi, uscieri ed affini.

Art. 24

DOCUMENTI DI LAVORO

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n.196 del 2003 e dal DPR n. 445 del 2000 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il

lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- fotocopia di codice fiscale;
- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- eventuale libretto di pensione;
- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica;
- il certificato penale, ove richiesto ex articolo 25bis del Dpr 313/2002 (come modificato dal Dlgs 39/2014).

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

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

Art. 25

RAPPORTI DI LAVORO A 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 e durata massima

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.

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 20% 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. Le parti si danno atto che qualora non vi siano contratti con queste caratteristiche scaduti nei 12 mesi precedenti, le assunzioni a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi non sono sottoposte alla clausola di stabilizzazione.

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

È 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 necessita 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. 25 bis

PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITÀ

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dall'art. 25 e dalle disposizioni di legge, in ogni impresa che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili ex art. 25 e in somministrazione a tempo determinato ex art 31 del presente CCNL, non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art.26

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli articoli da 4 a 11 del D. Lgs. n° 81/2015 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 rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

È consentito al lavoratore e alla lavoratrice con contratto di lavoro a tempo parziale l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori lavoro.

Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

A) Nel contratto individuale di assunzione, oltre agli elementi previsti dall'articolo 23 del presente CCNL, dovranno essere specificati:

1) l'eventuale periodo di prova;
2) ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n° 81/2015, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

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 di lavoro già stipulati con la precedente normativa di legge o disposizione contrattuale sono comunque da ritenersi validi.

È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 della Legge 381/1991, previa verifica in sede di commissioni miste paritetiche, laddove costituite.

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

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro

di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai chilometri 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nell'ambito del confronto con le RSA/RSU, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. In tale ambito di confronto aziendale sarà valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media) e possano essere ricondotte alla previsione dell'art. 5 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

C) Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.lgs. 81/2015 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 81/2015, l'eventuale rifiuto motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale per il part-time, nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.lgs. 66/2003. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in materia di banca ore. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 6 comma 2, 3° periodo del D.lgs. n° 81/2015, e quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 75.

Il limite massimo di ore recuperabili non opera per i lavoratori e le lavoratrici che hanno manifestato l'interesse a svolgere prestazioni lavorative ulteriori rispetto a quelle prevista dal contratto di lavoro individuale.

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

D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 6 comma 4 (clausole elastiche) del D.lgs. n° 81/2015, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a

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

E) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale che non prevedono una prestazione durante l'intero anno, possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lettera D, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quali non era prevista).

Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

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

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà recedere dal patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando al recesso l'indicazione di una delle fattispecie indicate all'art. 8 commi 3, 4 e 5 del D.lgs. n. 81/2015, nonché in caso di una delle seguenti documentate ragioni:

1. gravi esigenze di carattere familiare;
2. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
3. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
4. attività di studio e formazione di cui all'art. 69 e art.70 del presente CCNL.

Tali motivazione devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. Inoltra, alla lavoratrice e al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad 1 anno è concessa la facoltà di chiedere il recesso di cui sopra per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio.

È data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere al recesso dalle clausole o elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate nella prima parte.

F) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 75.

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

Impegno tra le parti

Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il Dlgs n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

Art. 27

CONTRATTO DI INSERIMENTO (SOPPRESSO)

Art. 28

APPRENDISTATO

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, *quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.
2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire

una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi di informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.

3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire, per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante art. 44, comma 4 D.Lgs. 81/2015, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:
   - contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
   - contratto di apprendistato professionalizzante;
   - contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

   La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.
3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale, di cui all'art.47 del CCNL (Inquadramento del personale). È invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

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

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

1. Requisiti del contratto

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

2. Proporzione numerica

In virtù dell'articolo art. 42, comma 7 del D.lgs. 81/15, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3. Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto art. 44 comma 1 del D.lgs. 81/15, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

D) Percentuale di conferma

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

E) Periodo di prova

Può essere convenuto *tra le parti* un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al

medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
   Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.
3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
   a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
   b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
   c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
   d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
   e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
   a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
   b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
   c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
   d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

I) Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.
3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs 151/2001.
5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.
6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs n.66/03 e s.m.i.; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'articolo 76 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:
   - **Per contratti di durata fino a 18 mesi:**
   - dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
   - **Per contratti di durata fino a 24 mesi:**
   - dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

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

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

- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

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

M) Malattia

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

N) Durata dell'apprendistato

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

A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

2. La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:
   • dal 1° al 12° mese: 85%
   • dal 13° al 24° mese: 90%
3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture sociosanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:
   • dal 1° al 9° mese: 85%
   • dal 10° al 18° mese: 90%

O) Estinzione del rapporto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:
   • al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdet-

ta a norma dell'articolo 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

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

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante art. 44, comma 4 D.Lgs. 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite

dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'articolo art.42, comma 5 lettera c del D.lgs. 81/2015 avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

S) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purchè inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:
   - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
   - competenze relazionali
   - organizzazione ed economia
   - disciplina del rapporto di lavoro
   - sicurezza sul lavoro.

   Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui so-

pra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
   - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
   - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
   - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
   - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
   - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
   - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.
5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

U) Rinvio alla legge

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

Art. 29

LAVORO RIPARTITO (SOPPRESSO)

Art. 30

TELELAVORO

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3. Postazione di lavoro

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

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa pre-

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

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

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione

e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

Art. 31

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è disciplinata dal presente CCNL e dalle disposizioni di cui al D.lgs n. 81 del 2015.

Art. 32

PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

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

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

Art. 33

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

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

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

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

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

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

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto, come da normativa vigente.

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. 9, 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 in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA.

L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali 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 o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, 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 firmatarie del presente CCNL.

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 Organiz-

zazione 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, attraversospontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art.2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.
11. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.
12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
13. Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addetta/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.
14. Per territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

Art.39

ARBITRATO

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

Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.

2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.
3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
   a. l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
   b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
   c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.
5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
6. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.

COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Art. 40

COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

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

Art. 41

RITARDI E ASSENZE

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

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

Art. 42

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

A) **Rimprovero verbale**

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

B) **Rimprovero scritto**

È 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 né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio.

Art. 46

UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

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

Le categorie e i profili individuati nel presente CCNL sono in coerenza con i contenuti previsti dall'Art. 1. I profili sono individuati a titolo esemplificativo. Pertanto è fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello, così come previsto dall'articolo 10 del presente CCNL, di individuare, in via sperimentale e previa comunicazione al CMP nazionale, ulteriori profili necessari alle esigenze delle attività svolte.

Con le stesse modalità la contrattazione di secondo livello potrà trovare soluzioni che rispondano alle molteplici attività svolte dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo di cui all'art. 1 comma 1, lettera B della legge 8 novembre 1991, n. 381.

Area/categoria A - Lavoro generico e servizi generici di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite per l'esecuzione di servizi o attività produttive anche utilizzando attrezzature o procedure semplici. Appartengono altresì a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con carattere di temporaneità, e che operano nell'ambito di specifiche istruzioni fornite.

Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche

riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi di istruzione/formazione e di inserimento lavorativo, servizi socio-educativi, socio-sanitari

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Concorrono alla definizione delle mansioni loro affidate ed alla organizzazione del lavoro proprio e dell'eventuale altro personale coordinato e controllato. Predispongono i materiali necessari all'espletamento della loro mansione. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, nonché la gestione di beni e materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E - prestazioni specialistiche, attività di coordinamento

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratte-

rizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F - Attività di direzione

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

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

Area/categoria A

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, addetta/o alle pulizie con utilizzo di strumenti e attrezzature semplici negli ambiti operativi del settore.

Area/categoria B

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o anche all'utilizzo di strumentazione e macchinari, manutentore, conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, 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 dell'accoglienza non formata/o, facilitatore linguistico altrimenti definito non formato.

Area/categoria C

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, conducente con patente D/K di mezzi ed automezzi, 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, operatore sociale dell'accoglienza, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

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

Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili

D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, mediatrice/ore culturale.

D2) (ex 6° Livello) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore con titolo, operatrice/ore dei servizi di istruzione/formazione e della continuità educativa 3/6 anni, assistente sociale, assistente alla comunicazione con titolo specifico (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: tiflologo, L.I.S.), infermiere, capo cuoca o dietista, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° Livello) Educatrice/ore coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale; psicologa/o - sociologa/o - pedagogista- medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

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

Nota esplicativa

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

QUADRI

A) Definizione.

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

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13.5.85 n. 190.

B) Procedure per l'individuazione.

L'individuazione e l'inserimento nelle area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.

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

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri.

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

C) Assegnazione non definitiva di mansioni.

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

D) Formazione professionale.

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

E) Retribuzione.

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

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

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

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

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

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

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

Art. 48

MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali e stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 2103 c.c..

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

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

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

Art. 49

MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA

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

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

Art. 50

TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE AL PASSAGGIO A POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

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

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

Art. 51

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

A partire dal 1.10.2019, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

Ai sensi dell'art. 17, del d. lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, per:

- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;
- chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 58 del presente CCNL;
- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- grandi eventi non programmabili.

Tali esigenze costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art.9 del presente CCNL.

Dalla data dell'1.1.1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime

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

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

Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa

Agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per:

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;
- la programmazione delle attività;
- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

La definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio, anche in relazione alle previsioni normative, avviene all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art.10 del CCNL. Sono fatti salvi gli accordi già in essere.

Art. 52

FLESSIBILITÀ

È 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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 54

LAVORO NOTTURNO

1) Lavoro notturno ordinario

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

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

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 56.

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

2) Applicazione del decreto legislativo 66/03

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

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1**,** del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui spe-

cificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

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

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

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

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

Art. 55

LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

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

Art. 56

INDENNITÀ DI TURNO

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

Art. 57

SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita

programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di €. 77,47.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 5,16, corrisposta oltre alla normale retribuzione.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 51.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate 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 dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura, nonché il numero dei servizi di cui al comma 2, vengono definiti nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente ccnl a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Art. 58

PRONTA DISPONIBILITÀ - REPERIBILITÀ

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

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

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

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

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

FESTIVITÀ E FERIE

Art. 59

FESTIVITÀ

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

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

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

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

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

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

Art. 60

FERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 61

PERMESSI E RECUPERI

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

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

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

Art. 62

CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 62 bis

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

Art. 63

TUTELA DELLA MATERNITÀ

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

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

Dichiarazione congiunta:

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

Art. 64

SERVIZIO MILITARE, SERVIZI ASSIMILATI E RICHIAMO ALLE ARMI

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.

I benefici previsti per i lavoratori in servizio militare si applicano anche agli obiettori di coscienza che effettuano il servizio sostitutivo civile e alle lavoratrici e ai lavoratori che optano per il volontariato civile nei paesi in via di sviluppo nonché ai lavoratori arruolati in armi o corpi speciali regolati da norme di legge che equiparano il servizio prestato al normale servizio militare.

Tutti i lavoratori richiamati al servizio militare per qualunque esigenze delle forze armate hanno diritto alla conservazione del posto e non possono essere licenziati nei tre mesi successivi alla ripresa del lavoro salvo che per giusta causa.

Qualora il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro entro i periodi previsti dalla vigente normativa, è considerato dimissionario.

Per tutto il periodo di richiamo alle armi, al lavoratore viene anticipata un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione a carico dell'Inps.

Art. 65

DONAZIONE SANGUE

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

Art. 66

PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

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

Art. 67

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

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

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

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

Art. 68

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

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

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 69

DIRITTO ALLO STUDIO

1) Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
   Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
   Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
   I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

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

Art. 70

QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

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

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

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

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

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

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

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

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVIDI SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

Art. 71

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono comunicare il numero di protocollo telematico del certificato medico attestante l'incapacità lavorativa non appena rilasciato dalla competente struttura sanitaria.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.

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

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

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

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

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

Art. 72

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

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

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

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

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

Art. 73

SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

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

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

Art. 74

TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

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

RETRIBUZIONE

Art. 75

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

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

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

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

Art. 76

MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI

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

	01/03/2013	**01/11/2019**		**01/04/2020**		**01/09/2020**		Aumento totale
	Minimi	aumento	minimi	aumento	minimi	aumento	minimi	
% aumento		**2,60%**		**1,86%**		**1,49%**		**5,95%**
A1	€ 1.184,19	€ 30,81	€ 1.215,00	€ 22,01	€ 1.237,01	€ 17,61	€ 1.254,62	€ 70,42
A2	€ 1.195,13	€ 31,10	€ 1.226,23	€ 22,21	€ 1.248,44	€ 17,77	€ 1.266,21	€ 71,08
B1	€ 1.250,81	€ 32,54	€ 1.283,35	€ 23,25	€ 1.306,60	€ 18,60	€ 1.325,20	€ 74,39
C1	**€ 1.345,21**	**€ 35,00**	**€ 1.380,21**	**€ 25,00**	**€ 1.405,21**	**€ 20,00**	**€ 1.425,21**	**€ 80,00**
C2	€ 1.385,50	€ 36,05	€ 1.421,55	€ 25,75	€ 1.447,30	€ 20,60	€ 1.467,90	€ 82,40
C3-D1	€ 1.426,41	€ 37,11	€ 1.463,52	€ 26,51	€ 1.490,03	€ 21,21	€ 1.511,24	€ 84,83
D2	€ 1.504,67	€ 39,15	€ 1.543,82	€ 27,96	€ 1.571,78	€ 22,37	€ 1.594,15	€ 89,48
D3-E1	€ 1.601,80	€ 41,68	€ 1.643,48	€ 29,77	€ 1.673,24	€ 23,81	€ 1.697,06	€ 95,26
E2	€ 1.728,90	€ 44,98	€ 1.773,88	€ 32,13	€ 1.806,01	€ 25,70	€ 1.831,71	€ 102,81
F1	€ 1.909,51	€ 49,68	€ 1.959,19	€ 35,49	€ 1.994,68	€ 28,39	€ 2.023,07	€ 113,56
F2	€ 2.180,73	€ 56,74	€ 2.237,47	€ 40,53	€ 2.278,00	€ 32,42	€ 2.310,42	€ 129,69

Art. 77

ACCORDI DI GRADUALITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con periodicità semestrale e con l'assistenza della specifica sezione settoriale

dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art.9 le parti nazionali procederanno a un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi.

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

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

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

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare,

se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

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.

Art. 78

INDENNITÀ PROFESSIONALI

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

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

Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo

L'indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo potrà essere riconosciuta al lavoratore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di affiancamento rispetto ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381/1991.

Lo svolgimento di tale funzione è strettamente collegato ai progetti di inserimento lavorativo o parte di essi specifici dei lavoratori svantaggiati.

La cooperativa riconoscerà al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati, una indennità mensile pari a 50,00 €.

Art. 79

TREDICESIMA MENSILITÀ

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

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

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

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

Art. 80

SCATTI DI ANZIANITÀ

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

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

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

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

Art. 81

INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO

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

Art. 82

RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

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

Art. 83

ATTIVITÀ DI SOGGIORNO

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

Art. 84

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

Art. 85

ABITI DA LAVORO

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

Le modalità di fruizione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate alla contrattazione di secondo livello ai sensi dell'articolo 10 del presente CCNL.

Art. 86

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Contribuzione. A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono, a far data dal 1.7.2019[1], con un'aliquota pari all'1,5 % da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Tale obbligo contributivo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Previdenza Cooperativa.

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

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

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

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

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

[1] Fino al 30-6-2019 l'aliquota a carico dell'azienda è pari all'1%.

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

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

Rinvio. Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli atti istitutivi del Fondo Pensione e dagli accordi interconfederali e intercategoriali.

Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet:
www.previdenzacooperativa.it

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.

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. Il CMP nazionale si avvarrà anche delle analoghe strutture territoriali. A tale scopo i suddetti comitati si riuniranno con cadenza semestrale su questo specifico argomento o su richiesta di una delle parti firmatarie. Dell'esito degli incontri sarà redatto un verbale che sarà inviato alle parti firmatarie del presente CCNL.

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 tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso le imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL nonché, su base volontaria, i lavoratori non associati alle OO.SS. firmatarie.

Le misure contributive a totale carico delle imprese cooperative e dei lavoratori non associati nonché 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 e i lavoratori non associati cui si applica il predetto CCNL.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti a FEDERSOLIDARIETÀ/ CONFCOOPERATIVE sarà pari allo 0,015% dello stesso ammontare di cui al comma precedente, ed il contributo a carico delle cooperative aderenti a LEGACOOPSOCIALI e ad AGCI-SOLIDARIETA' sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui al comma precedente.

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

Le modalità di raccolta del contributo di servizio richiesto ai lavoratori non associati saranno in sede di successivo accordo tra le parti.

Linee guida

"PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO"

ll PTR sarà definito a livello territoriale ed applicato ai risultati conseguiti dalla singola cooperativa e impresa sociale, in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

A. PRINCIPI GENERALI

L'ammontare effettivo del PTR sarà calcolato in ogni singola cooperativa e impresa sociale in base all'applicazione vincolante degli importi e degli indicatori stabiliti dalla contrattazione territoriale a tutti i lavoratori operanti in quel territorio, indipendentemente dalla sede legale e dagli ambiti territoriali di intervento delle cooperative e imprese sociali coinvolte.

Si individuano due categorie di indicatori e precisamente Indicatori di Produttività e Redditività ed Indicatori di Qualità, Efficienza ed Innovazione.

L'accordo Territoriale, a prescindere dal numero degli indicatori scelti tra l'elenco di cui alla lett. C), dovrà attribuire

- alla categoria degli indicatori di produttività e redditività (punto C.1) una rilevanza pari al 70% del valore del PTR,
- alla categoria degli indicatori di qualità, efficienza ed innovazione (punto C.2) una rilevanza pari al 30%.

Il valore degli indicatori sarà utile all'erogazione del PTR se nell'anno di valutazione avrà un valore incrementale (la prestazione misurata sarà migliorata) rispetto ad un periodo congruo precedente (biennale o triennale, indicato dalla contrattazione territoriale).

Le singole cooperative e imprese sociali invieranno, con dichiarazione sostitutiva atto di notorietà e con le modalità definite nel contratto territoriale:

a) una comunicazione preventiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nel periodo congruo precedente di cui sopra,
b) una comunicazione consuntiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nell'anno di riferimento rispetto al periodo congruo precedente di cui sopra,
c) il conseguente valore del PTR da erogare.

Le cooperative e imprese sociali che non invieranno tali comunicazioni nei termini definiti dalla contrattazione, dovranno erogare il valore massimo del PTR, come Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.

La sede di monitoraggio a cui le cooperative e imprese sociali operanti nel territorio dovranno inviare le comunicazioni preventive e consuntive necessarie a precisare i valori degli indicatori e l'importo del PTR annuale a carico della cooperativa e impresa sociale stessa è quella del Comitato Misto Paritetico di cui all'art. 9 CCNL, punto 2 lett. B), salvo diversa indicazione della contrattazione territoriale.

Tali sedi saranno utili anche al fine di effettuare le verifiche richieste dalle parti.

B. CONTENUTI DEL CONTRATTO TERRITORIALE

Il contratto territoriale, ai fini della definizione del Premio Territoriale di Risultato, dovrà:

1. definire il valore massimo del PTR relativo al territorio;
2. individuare, fra quelli di seguito indicati alla lettera C, il paniere di indicatori che le parti ritengono meglio rappresentare le dinamiche locali, considerando che dovrà essere presente almeno un indicatore per ogni categoria e che a livello territoriale potrà eventualmente essere inserito solo un ulteriore indicatore;
3. definire le modalità e le tempistiche di comunicazione dei valori degli indicatori nel periodo congruo di riferimento utile a dimensionare/valorizzare gli indicatori per il calcolo del PTR;
4. definire le modalità di comunicazione dell'andamento degli indicatori e dei conseguenti valori del PTR, anche considerando le scadenze di approvazione dei bilanci, elemento vincolante per l'elaborazione degli indicatori di redditività e le possibilità di monitoraggio e verifica di cui alla lettera A;
5. definire le modalità e le tempistiche di erogazione del PTR e dell'eventuale Retribuzione Territoriale Aggiuntiva;
6. definire le modalità per stabilire come, in caso di cambi di gestione, debba essere erogato dall'azienda cedente il PTR ai lavoratori ceduti, in funzione dei ratei di propria competenza.

C. GLI INDICATORI

C.1 INDICATORI DI PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA'

1. rapporto fatturato/costo del personale (A1/B9 bilancio di esercizio) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
2. rapporto fatturato/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato rapportando il complesso delle ore lavorate alle 1548 ore derivanti dalle tabelle ministeriali del costo del lavoro) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
3. variazioni del M.O.L./fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;
4. indice di rotazione dei crediti (voce CII/A del Bilancio) -l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce.

C.2 INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE

1. Partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce. La contrattazione di secondo livello potrà definire le modalità di individuazione delle ore di effettiva presenza.
2. Indice collettivo di godimento di ferie e permessi (ore di ferie e permessi residui/ore lavorate) -l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce.
3. Indice collettivo di partecipazione alle attività formative (numero presenze allievi/numero programmato allievi) -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.
4. Indice soddisfazione utenti -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.
5. Indice soddisfazione committenti -l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.
6. Indice di valutazione dell'andamento infortunistico. A tal fine, possono essere utilizzati anche comuni indicatori quali l'indice di Frequenza e l'Indice di Gravità. Sono comunque esclusi da qualsiasi tipo di computo gli infortuni in itinere.

REGIME TRANSITORIO

In fase di prima applicazione con riferimento all'elemento retributivo territoriale continuano ad aver effetto, solo per l'anno 2019 e relativamente all'anno 2018, gli accordi territoriali di secondo livello sull'ERT stipulati ai sensi dell'art. 10 CCNL 16 dicembre 2011. Parimenti la lettera d) dell'articolo 10 sarà vigente fino al 31 dicembre 2019.

Dal 1 gennaio 2020 detti accordi relativi all'elemento retributivo territoriale sono superati ed entra in vigore quanto contenuto dalle presenti linee guida.

Linee guida

"BANCA ORE"

Preso atto che il comparto socio sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo è caratterizzato da un'elevata variabilità dei servizi e da un'ampia diffusione del lavoro anche a turni che determina andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro ed un'organizzazione flessibile del tempo lavoro, si prevede, un sistema di Banca Ore, da articolare all'interno del confronto a livello territoriale, tale da garantire al contempo stabilità delle retribuzioni mensili dei lavoratori ed un'efficiente organizzazione dei servizi.

La flessibilità dell'orario di lavoro risponde, altresì, alla sempre maggiore necessità di conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Le presenti Linee Guida costituiscono la cornice di riferimento entro cui andranno sviluppati, all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art.10 del CCNL, gli accordi territoriali cui è demandato il compito di rendere operativo lo strumento della Banca Ore.

Per le realtà operanti in più ambiti territoriali, si applicheranno le discipline definite nei singoli contesti territoriali.

Gli accordi di secondo livello nei quali è già presente e regolamentata tra le parti la Banca Ore si intendono pienamente applicabili in coerenza con le presenti linee guida; sono pertanto fatti salvi gli accordi in essere.

L'istituto della banca ore costituisce uno strumento di flessibilità contrattata alternativo a quello previsto dall'art. 52 del vigente CCNL, avendo le finalità sopra indicate, e si applica a tutto il personale dipendente.

Gli accordi territoriali, nell'attuare la banca ore dovranno disciplinare i seguenti punti:

a) modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo;
b) definizione delle modalità di erogazione delle maggiorazioni previste dal presente CCNL da corrispondere al lavoratore a saldo della Banca Ore;
c) gli accordi territoriali disciplineranno in modo preciso l'accantonamento e/o lo scomputo di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, avrà maturato a vario titolo.

Dovrà essere previsto inoltre l'impegno delle parti a livello della contrattazione a verificare periodicamente l'andamento e l'applicazione dell'istituto della Banca Ore. Nel caso in cui, in sede di confronto, emergessero situazioni particolarmente critiche, gli accordi dovranno prevedere l'individuazione dei correttivi possibili.

PIANI SANITARI: LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE

In riferimento all' art 87 del CCNL delle cooperative sociali, le LINEE GUIDA che orientano la progettazione dei PIANI SANITARI devono essere le seguenti:

1. Libertà di scelta per l'iscritto:

- in via prioritaria:
  a. Servizio Sanitario Pubblico;
  b. strutture private convenzionate;
- e in subordine:
  c. strutture private.

2. Favorire le seguenti prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale:

a. prestazioni sociali a rilevanza sanitaria;
b. prestazioni sanitarie a rilevanza sociale;
c. prestazioni finalizzate al recupero della salute;
d. prestazioni di assistenza odontoiatrica;

prevedendo l'utilizzo di almeno il 20% delle risorse impegnate.

3. Attenzione alle politiche di genere e politiche di conciliazione.

4. Attenzione alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. Sostegno allo sviluppo dell'offerta socio sanitaria cooperativa dando la possibilità alle cooperative del settore socio sanitario di aderire a network convenzionandosi.

6. Favorire l'informazione e la promozione dei Piani sanitari nei luoghi di lavoro.

7. Privilegiare gli enti mutualistici come gestori dei piani sanitari integrativi.

TIPOLOGIE DI PRESTAZIONI

Le principali tipologie di prestazioni previste dalle coperture sanitarie devono essere almeno le seguenti, al fine di omogeneizzare le varie offerte:

1. ricoveri;
2. alta diagnostica;
3. visite specialistiche;
4. ticket e pronto soccorso;
5. maternità e gravidanza;
6. prestazioni socio sanitarie assistenziali, compresa invalidità temporanea;
7. prestazioni di assistenza odontoiatrica;
8. ciclo di terapie riabilitative e conservative.

I piani sanitari devono prevedere:

a. l'assistenza in forma indiretta: domanda di rimborso per le spese sostenute;

b. l'assistenza in forma diretta: autorizzazione per pagare, se dovuta, una quota prestabilita presso strutture e medici convenzionati;

c. l'accesso a tariffari e servizi agevolati anche per prestazioni di prevenzione;

d. la consulenza ed assistenza;

e. la possibilità di estensione della copertura al nucleo familiare e l'eventuale continuità in caso di pensionamento.

LINEE GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI AI SENSI DELL'ART 28 – APPRENDISTATO, CCNL "COOPERATIVE SOCIALI" 2010-2012

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

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

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

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

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

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

Inoltre:

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

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

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

A titolo di esempio si citano le seguenti:

- Lezioni frontali;
- esercitazioni;
- training on the job;
- cooperative learning;
- etc…

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: BAGNINA/O

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O GENERICA/O

Posizione economica A2 – Durata Apprendistato Biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA:180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CENTRALINISTA

Posizione economica A2 – Piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Il centralinista:

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ADDETTA/O ALLA CUCINA

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O QUALIFICATA/O

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE B O C

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AIUTO CUOCA/O

Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ADDETTA/O ALL'INFANZIA CON FUNZIONI NON EDUCATIVE

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ADDETTA/O ALLA SEGRETERIA

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI, OPERATRICE/ORE SOCIO – ASSISTENZIALE, ADDETTO ALL'ASSISTENZA DI BASE O ALTRIMENTI DEFINITA NON FORMATO/A

Posizione economica B1 – Durata apprendistato biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CUOCA/O

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE D O K

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA SOCCORRITORE

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA ACCOMPAGNATORE

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: IMPIEGATA/O D'ORDINE

Posizione economica C1 piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ANIMATRICE/ORE SENZA TITOLO

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI, OPERATRICE/ORE SOCIO – ASSISTENZIALE, ADDETTO ALL'ASSISTENZA DI BASE O ALTRIMENTI DEFINITA FORMATO/A

Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale (A.D.L. Activity Daily Living), di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERATORE TECNICO DELL'ASSISTENZA

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un operatore a carattere sanitario in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce assistenza alla persona nelle strutture di cura residenziali con prestazioni di igiene, assistenza personale, di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ISTRUTTRICE/TORE DI ATTIVITÀ MANUALI ED ESPRESSIVE

Posizione economica C1- piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ISTRUTTORE DI NUOTO

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: GUIDA

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERATORE SOCIO SANITARIO EFFETTIVAMENTE OPERANTE IN SERVIZI E STRUTTURE SOCIO SANITARIE

Posizione economica C2 – Durata Apprendistato 18 mesi

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 150 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CAPO OPERAIA/O

Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CAPO CUOCA/O

Posizione economica C3 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La/il capo cuoca/o coordina, supervisiona e pianifica le attività che si svolgono nell'area cucina e il personale addetto; pianifica e progetta il menù e provvede alla porzionatura, cottura e presentazione; gestisce le ordinazioni in cucina. Provvede alla scelta dei prodotti e le materie prime da acquistare, individuando i fornitori e procedendo anche all'acquisto.

Controlla e verifica il funzionamento dei materiali e delle strumentazioni presenti in cucina. Lavora osservando e facendo osservare le norme per la sicurezza e per l'igiene (HACCP) applicato alle varie fasi del processo.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI, OPERATRICE SOCIO ASSISTENZIALE, ADDETTA/O ALL'ASSISTENZA DI BASE O ALTRIMENTI DEFINITA/O COORDINATRICE/ORE.

Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o all'Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice socio assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore è un operatore qualificato individuato a presidio di un segmento di un servizio.

Tale figura ha compito gestionali ed organizzativi, risponde del risultato socio assistenziale dell'unità semplice (nucleo o gruppo).

Risponde del suo operato al Coordinatore di servizio/struttura, in un rapporto gerarchico ben definito, e si coordina con le altre figure socio sanitarie che compongono l'equipe interna o esterna. Sa gestire i processi di lavoro socio assistenziali del nucleo/unità organizzativa: progettazione, pianificazione delle attività socio assistenziali, presa in carico degli utenti e degli interventi e valutazione degli stessi.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/TORE SENZA TITOLO

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: MAESTRA/O DI ATTIVITÀ MANUALI O ESPRESSIVE

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: MASSAGGIATRICE/ORE

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La massaggiatrice/ore svolge attività volta a promuovere e a conservare la funzionalità ed il benessere psicofisico della persona attraverso l'uso di tecniche applicative.

Opera su indicazioni del medico o del fisioterapista.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ANIMATORE CON TITOLO

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE ALL'INFANZIA CON FUNZIONI EDUCATIVE

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERATORE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: IMPIEGATA/O DI CONCETTO

Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: OPERATRICE/TORE DEI SERVIZI INFORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: IMPIEGATA/O DI CONCETTO CON RESPONSABILITÀ SPECIFICHE IN AREA AMMINISTRATIVA

Posizione economica D2 piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/ORE PROFESSIONALE

Posizione economica D2 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 200 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE SOCIALE

Posizione economica D2 – Durata Apprendistato triennale (36mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CAPO CUOCA/O - DIETISTA

Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Utilizza tecniche e tecnologie culinarie coerenti con le esigenze dei menu speciali di cui si occupa curando la gestione dello stock delle provviste.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: RICERCATRICE/TORE DI SERVIZI INFORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/TORE PROFESSIONALE COORDINATRICE/TORE

Posizione economica D3 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: CAPO UFFICIO

Posizione economica E1 piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: COORDINATRICE/ORE DI UNITÀ OPERATIVA E/O SERVIZI SEMPLICI

Posizione economica E1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

È punto di riferimento organizzativo e qualitativo per il personale adibito al servizio.

Ha competenze socio-manageriali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: COORDINATRICE/ORE DI UNITÀ OPERATIVA E/O SERVIZI COMPLESSI

Posizione economica E2 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Opera con autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali nell'ambito di strutture complesse.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: SOCIOLOGA/O

Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: PEDAGOGISTA

Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

Note interpretative congiunte

ART. 72 COMMI 2 E 3

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

Roma, li 5 giugno 1997

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

Roma, lì 29 luglio 1997

Allegati

CCNL COOPERATIVE SOCIALI
Verbale di Accordo

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

AGCI SOLIDARIETÀ, CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI

e

FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS

Hanno raggiunto in data odierna l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 16 dicembre 2011. Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OOSS alla consultazione dei lavoratori.

Le OOSS provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 20 maggio 2019.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo si è proceduto al rinnovo del CCNL 16 dicembre 2011 e, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate al CCNL decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti rilevano che la modalità con la quale si dà corso agli effetti economici del presente CCNL rappresenta una eccezionalità e non una modalità reiterabile. Tale scelta deriva dalla transizione dal modello contrattuale che prevedeva la triennalità alle previsioni dell'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 che ha modificato il modello degli assetti contrattuali.

Convenzionalmente il presente CCNL decorre dal 1/1/2017 ed avrà vigore fino a tutto il 31/12/2019.

Contestualmente le parti hanno convenuto di dare copertura economica sulla base di parametri condivisi al periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2019 con l'erogazione di una una-tantum di € 300,00, che sarà corrisposta ai lavoratori in due tranches, la prima dell'importo di € 200,00 all'atto della firma e la seconda dell'importo di € 100,00 nel mese di luglio 2019. L'una tantum sarà erogata ai lavoratori in forza all'atto della firma e sarà riproporzionata per i lavoratori in part-time sulla base del loro orario contrattuale. Detto importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Oltre all'una-tantum le parti convengono di incrementare i minimi conglobati della retribuzione art. 75 con le decorrenze individuate come segue:

- 35 euro a novembre 2019 al Livello C1
- 25 euro a aprile 2020 al Livello C1
- 20 euro a settembre 2020 al Livello C1

Inoltre le parti convengono di innalzare la percentuale destinata alla previdenza complementare di cui all'art. 86 dello 0,5% aggiuntivo a quanto già previsto.

Le parti firmatarie convengono sulla necessità di istituire una sessione di lavoro

all'interno del comitato misto paritetico nazionale previsto dall'art. 9 del presente CCNL, finalizzata all'individuazione di strumenti utili ad affrontare alcune criticità inerenti la composizione della popolazione organizzativa del settore.

In particolare tale sessione avrà il compito di individuare percorsi di carattere legislativo e/o contrattuali che garantiscano strumenti che affrontino il tema della inidoneità alla mansione, strumenti di accompagnamento previdenziale che favoriscano lo scambio generazionale, strumenti che affrontino le particolari situazioni di crisi aziendali.

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

- AMBITO DI APPLICAZIONE art. 1
- PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI art. 8
- DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI art. 9
- STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE art. 10
- NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI art. 11
- CONTRIBUTI SINDACALI art. 22
- ASSUNZIONE art. 23
- RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE art. 25
- PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITA' (articolo nuovo)
- LAVORO A TEMPO PARZIALE art. 26
- CONTRATTO D'INSERIMENTO art. 27 soppresso
- LAVORO RIPARTITO art. 29 soppresso
- CAMBI DI GESTIONE art. 37
- INQUADRAMENTO DEL PERSONALE art. 47
- ORARIO DI LAVORO art. 51
- SERVIZI CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA art. 57
- CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE art. 62 (art nuovo)
- ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE art. 75
- ACCORDI DI GRADUALITA' art. 77
- ABITI DA LAVORO art. 85
- FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE PREVIDENZA COOPERATIVA art. 86
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA art. 87
- DISPOSIZIONE FINALE – CONTRIBUTI DI SERVIZIO CONTRATTUALE
- LINEE GUIDA PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO
- LINEE GUIDA BANCA DELLE ORE
- LINEE GUIDA PROGETTAZIONE PIANI SANITARI

ROMA, 28 marzo 2019

AGCI-SOLIDARIETA'

CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA'

LEGACOOPSOCIALI

FP CGIL
FPS CISL
FISASCAT CISL
UIL FPL
UILTUCS

CCNL COOPERATIVE SOCIALI
Verbale di incontro

Il giorno 21 maggio 2019 presso il Palazzo della Cooperazione in Roma si sono incontrate

AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI

e

FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS

per sciogliere la riserva posta in data 28 marzo 2019 sull'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, che si allega al presente verbale.

Le OOSS, a seguito di una consultazione che ha conferito ampio mandato, confermano l'approvazione delle intese raggiunte che rinnovano e modificano il CCNL 16 dicembre 2011.

Pertanto l'Accordo di rinnovo diventa efficace tra le parti a tutti gli effetti ivi previsti, fatte salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti. Le modifiche apportate al CCNL citato decorrono dalla data di sottoscrizione del presente verbale.

Si allega il testo delle disposizioni finali così come integrato secondo le indicazioni fornite dalle OOSS.

ROMA, 21 maggio 2019

AGCI-SOLIDARIETA'	**FP CGIL**
	FPS CISL
CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA'	**FISASCAT CISL**
	UIL FPL
LEGACOOPSOCIALI	**UILTUCS**

IL DIRETTORE GENERALE

D.D. n. 7 / 2020

VISTO il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante norme sul "Codice dei contratti pubblici" e successive modificazioni;

VISTO, in particolare, l'articolo 23, comma 16, del citato decreto legislativo n. 50 del 2016, nella parte in cui prevede - tra l'altro - che il costo del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modificazioni;

VISTO l'articolo 1, comma 50, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Legge finanziaria per il 2008), in ordine alla riduzione dell'aliquota IRAP;

VISTO l'articolo 2 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici ", convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in ordine alle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani;

VISTO l'articolo 29, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che ha fatto salvi gli effetti del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, come convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del medesimo decreto-legge e fino a completa fruizione degli incentivi spettanti;

VISTO l'articolo 1, commi 20-23, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità per il 2015), in materia di IRAP;

VISTO altresì l'articolo 1, comma 118, della medesima legge 23 dicembre 2014, n. 190, nella parte in cui prevede l'esonero dalla contribuzione previdenziale con riferimento alle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato;

VISTA la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016);

VISTA la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017);

VISTA la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018);

VISTA la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019);

VISTA la legge 30 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 2 ottobre 2013, pubblicato nel sito web istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito al mese di maggio 2013;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 28 marzo 2019 sottoscritto da una parte da CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI, AGCI- SOLIDARIETA' e dall'altra da FP-CGIL, FISASCAT-CISL, FPS-CISL, UIL-FPL e UILTUCS;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro, così come determinato con il citato decreto ministeriale del 2 ottobre 2013, con decorrenza dai mesi di novembre 2019, aprile 2020, settembre 2020;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del richiamato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari delle aziende adottanti il medesimo contratto;

ACCERTATO che nell'ambito del suddetto contratto non sono stati stipulati accordi territoriali;

DECRETA

Art. 1

Il costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo - con decorrenza dai mesi di novembre 2019, aprile 2020, settembre 2020 - è determinato nelle allegate tabelle, che costituiscono parte integrante del presente decreto.

Art. 2

Il costo del lavoro determinato con il presente decreto prescinde:

a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni).

Il presente decreto è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, www.lavoro.gov.it, e ne è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 17 febbraio 2020

Romolo de Camillis

Firmato digitalmente da
DE CAMILLIS ROMOLO
C = IT
O = MINISTERO DEL
LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV

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

NOVEMBRE 2019

Livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con i.p.	D2	D2 con i.p.	D3/E1	E2	E2 con i.p.	F1	F1 con i.p.	F2	F2 con i.d.
A-Elementi retributivi																
Minimi contr.li conglobati mensili	1.214,99	1.226,23	1.283,36	1.380,21	1.421,55	1.463,53	1.463,53	1.543,82	1.543,82	1.643,47	1.773,89	1.773,89	1.959,19	1.959,19	2.237,47	2.237,47
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione											77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	30,98	31,27	32,73	35,20	36,25	37,32	37,32	39,37	39,37	41,91	45,23	45,23	49,96	49,96	57,06	57,06
Totale mensile	1.280,83	1.297,79	1.364,90	1.471,18	1.516,69	1.562,83	1.624,80	1.652,91	1.807,85	1.765,96	1.991,09	2.171,85	2.282,62	2.385,91	2.666,38	2.666,38
TOTALE A (ANNUO+ TREDICESIMA)	16.650,79	16.871,24	17.743,70	19.125,34	19.716,97	20.316,76	21.122,37	21.487,80	23.502,02	22.957,45	25.884,20	28.234,08	29.674,09	31.016,86	34.662,88	34.662,88
B-Oneri previd. e ass.vi																
Inps (27,33%)	4.550,66	4.610,91	4.849,35	5.226,96	5.388,65	5.552,57	5.772,74	5.872,62	6.423,10	6.274,27	7.074,15	7.716,37	8.109,93	8.476,91	9.473,36	9.473,36
Inail - (3,00%)	499,52	506,14	532,31	573,76	591,51	609,50	633,67	644,63	705,06	688,72	776,53	847,02	890,22	930,51	1.039,89	1.039,89
TOTALE B	5.050,18	5.117,05	5.381,66	5.800,72	5.980,16	6.162,07	6.406,41	6.517,25	7.128,16	6.962,99	7.850,68	8.563,39	9.000,15	9.407,42	10.513,25	10.513,25
C-Altri Oneri																
Oneri per la Sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.233,39	1.249,72	1.314,35	1.416,69	1.460,52	1.504,95	1.564,62	1.591,69	1.740,89	1.700,55	1.917,35	2.091,41	2.198,08	2.297,55	2.567,62	2.567,62
Rivalutazione T.F.R. (2,2418%)	165,90	168,10	176,79	190,56	196,46	202,43	210,46	214,10	234,17	228,74	257,90	281,32	295,66	309,04	345,37	345,37
Previdenza complementare (1,50%)	249,76	253,07	266,16	286,88	295,75	304,75	316,84	322,32	352,53	344,36	388,26	423,51	445,11	465,25	519,94	519,94
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.915,05	1.936,89	2.023,30	2.160,13	2.218,73	2.278,13	2.357,92	2.394,11	2.593,59	2.539,65	2.829,51	3.062,24	3.204,85	3.337,84	3.698,93	3.698,93
COSTO ANNUO	23.616,02	23.925,18	25.148,66	27.086,19	27.915,86	28.756,96	29.886,70	30.399,16	33.223,77	32.460,09	36.564,39	39.859,71	41.879,09	43.762,12	48.875,06	48.875,06
Ind. Turno (11,70%)	2.702,73	2.738,51	2.880,13	3.104,40	3.200,43	3.297,79	3.428,55	3.487,87	3.814,81	3.726,42	4.201,49	4.582,91	4.816,65	5.034,61	5.626,43	5.626,43
TOTALE COSTO ANNUO	26.318,75	26.663,69	28.028,79	30.190,59	31.116,29	32.054,75	33.315,25	33.887,03	37.038,58	36.186,51	40.765,88	44.442,62	46.695,74	48.796,73	54.501,49	54.501,49
COSTO ORARIO	17,00	17,22	18,11	19,50	20,10	20,71	21,52	21,89	23,93	23,38	26,33	28,71	30,17	31,52	35,21	35,21
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAP 3,90% (*)	17,65	17,88	18,79	20,24	20,86	21,49	22,34	22,72	24,83	24,26	27,33	29,80	31,31	32,72	36,54	36,54

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Così suddivise	
Ferie	165
Festività e festività soppresse	108
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e s.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

(*) 3,90% - Aliquota IRAP ordinaria; le Regioni possono deliberarne valori differenti.

(Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV

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

														APRILE 2020	
Livelli	**A1**	**A2**	**B1**	**C1**	**C2**	**C3/D1**	**C3/D1 con i.p.**	**D2**	**D2 con i.p.**	**D3/E1**	**E2**	**E2 con i.p.**	**F1**	**F1 con i.p.**	**F2**	**F2 con i.d.**
A-Elementi retributivi																
Minimi contr.li conglobati mensili	1.236,99	1.248,44	1.306,61	1.405,21	1.447,30	1.490,04	1.490,04	1.571,78	1.571,78	1.673,23	1.806,03	1.806,03	1.994,68	1.994,68	2.277,99	2.277,99
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione											77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	31,54	31,84	33,32	35,83	36,91	38,00	38,00	40,08	40,08	42,67	46,05	46,05	50,86	50,86	58,09	58,09
Totale mensile	1.303,39	1.320,57	1.388,74	1.496,81	1.543,10	1.590,02	1.651,99	1.681,58	1.836,52	1.796,48	2.024,05	2.204,81	2.319,01	2.422,30	2.707,93	2.707,93
TOTALE A (ANNUO+ TREDICESIMA)	16.944,07	17.167,41	18.053,62	19.458,53	20.060,30	20.670,26	21.475,87	21.860,54	23.874,76	23.354,24	26.312,65	28.662,53	30.147,13	31.489,90	35.203,09	35.203,09
B-Oneri previd. e ass.vi																
Inps (27,33%)	4.630,81	4.691,85	4.934,05	5.318,02	5.482,48	5.649,18	5.869,36	5.974,49	6.524,97	6.382,71	7.191,25	7.833,47	8.239,21	8.606,19	9.621,00	9.621,00
Inail - (3,00%)	508,32	515,02	541,61	583,76	601,81	620,11	644,28	655,82	716,24	700,63	789,38	859,88	904,41	944,70	1.056,09	1.056,09
TOTALE B	5.139,13	5.206,87	5.475,66	5.901,78	6.084,29	6.269,29	6.513,64	6.630,31	7.241,21	7.083,34	7.980,63	8.693,35	9.143,62	9.550,89	10.677,09	10.677,09
C-Altri Oneri																
Oneri per la Sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.255,12	1.271,66	1.337,31	1.441,37	1.485,95	1.531,13	1.590,81	1.619,30	1.768,50	1.729,94	1.949,09	2.123,15	2.233,12	2.332,59	2.607,64	2.607,64
Rivalutazione T.F.R. (1,8673%)	140,62	142,47	149,83	161,49	166,48	171,54	178,23	181,42	198,14	193,82	218,37	237,87	250,19	261,34	292,15	292,15
Previdenza complementare (1,50%)	254,16	257,51	270,80	291,88	300,90	310,05	322,14	327,91	358,12	350,31	394,69	429,94	452,21	472,35	528,05	528,05
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.915,90	1.937,64	2.023,94	2.160,74	2.219,33	2.278,72	2.357,18	2.394,63	2.590,76	2.540,07	2.828,15	3.056,96	3.201,52	3.332,28	3.693,84	3.693,84
COSTO ANNUO	23.999,10	24.311,92	25.553,22	27.521,05	28.363,92	29.218,27	30.346,69	30.885,48	33.706,73	32.977,65	37.121,43	40.412,84	42.492,27	44.373,07	49.574,02	49.574,02
Ind. Turno (11,70%)	2.747,04	2.783,24	2.926,92	3.154,69	3.252,25	3.351,14	3.481,75	3.544,11	3.870,67	3.786,28	4.265,91	4.646,88	4.887,57	5.105,26	5.707,26	5.707,26
TOTALE COSTO ANNUO	26.746,14	27.095,16	28.480,14	30.675,74	31.616,17	32.569,41	33.828,44	34.429,59	37.577,40	36.763,93	41.387,34	45.059,72	47.379,84	49.478,33	55.281,28	55.281,28
COSTO ORARIO	17,28	17,50	18,40	19,82	20,42	21,04	21,85	22,24	24,27	23,75	26,74	29,11	30,61	31,96	35,71	35,71
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAP 3,90% (*)	17,93	18,17	19,10	20,57	21,20	21,84	22,68	23,08	25,19	24,65	27,75	30,21	31,77	33,17	37,06	37,06

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Così suddivise	
Ferie	165
Festività e festività soppresse	108
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e s.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

(*) 3,90% - Aliquota IRAP ordinaria; le Regioni possono deliberarne valori differenti.

(Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV

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

														SETTEMBRE 2020	
Livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con i.p.	D2	D2 con i.p.	D3/E1	E2	E2 con i.p.	F1	F1 con i.p.	F2	F2 con i.d.
A-Elementi retributivi																
Minimi contr.li conglobati mensili	1.254,59	1.266,21	1.325,21	1.425,21	1.467,90	1.511,25	1.511,25	1.594,15	1.594,15	1.697,04	1.831,74	1.831,74	2.023,07	2.023,07	2.310,41	2.310,41
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione											77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	31,99	32,29	33,79	36,34	37,43	38,54	38,54	40,65	40,65	43,27	46,71	46,71	51,59	51,59	58,92	58,92
Totale mensile	1.321,44	1.338,79	1.407,81	1.517,32	1.564,22	1.611,77	1.673,74	1.704,52	1.859,46	1.820,89	2.050,42	2.231,18	2.348,13	2.451,42	2.741,18	2.741,18
TOTALE A (ANNUO+ TREDICESIMA)	17.178,72	17.404,27	18.301,53	19.725,16	20.334,86	20.953,01	21.758,62	22.158,76	24.172,98	23.671,57	26.655,46	29.005,34	30.525,69	31.868,46	35.635,34	35.635,34
B-Oneri previd. e ass.vi																
Inps (27,33%)	4.694,94	4.756,59	5.001,81	5.390,89	5.557,52	5.726,46	5.946,63	6.055,99	6.606,48	6.469,44	7.284,94	7.927,16	8.342,67	8.709,65	9.739,14	9.739,14
Inail - (3,00%)	515,36	522,13	549,05	591,75	610,05	628,59	652,76	664,76	725,19	710,15	799,66	870,16	915,77	956,05	1.069,06	1.069,06
TOTALE B	5.210,30	5.278,72	5.550,86	5.982,64	6.167,57	6.355,05	6.599,39	6.720,75	7.331,67	7.179,59	8.084,60	8.797,32	9.258,44	9.665,70	10.808,20	10.808,20
C-Altri Oneri																
Oneri per la Sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.272,50	1.289,21	1.355,67	1.461,12	1.506,29	1.552,07	1.611,75	1.641,39	1.790,59	1.753,45	1.974,48	2.148,54	2.261,16	2.360,63	2.639,65	2.639,65
Rivalutazione T.F.R. (1,8673%)	142,57	144,44	151,89	163,70	168,76	173,89	180,58	183,90	200,61	196,45	221,22	240,72	253,33	264,48	295,74	295,74
Previdenza complementare (1,50%)	257,68	261,06	274,52	295,88	305,02	314,30	326,38	332,38	362,59	355,07	399,83	435,08	457,89	478,03	534,53	534,53
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.938,75	1.960,71	2.048,08	2.186,70	2.246,07	2.306,26	2.384,71	2.423,67	2.619,79	2.570,97	2.861,53	3.090,34	3.238,38	3.369,14	3.735,92	3.735,92
COSTO ANNUO	24.327,77	24.643,70	25.900,47	27.894,50	28.748,50	29.614,32	30.742,72	31.303,18	34.124,44	33.422,13	37.601,59	40.893,00	43.022,51	44.903,30	50.179,46	50.179,46
Ind. Turno (11,70%)	2.785,08	2.821,65	2.967,11	3.197,92	3.296,77	3.396,98	3.527,59	3.592,46	3.919,01	3.837,72	4.321,48	4.702,45	4.948,94	5.166,63	5.777,33	5.777,33
TOTALE COSTO ANNUO	27.112,85	27.465,35	28.867,58	31.092,42	32.045,27	33.011,30	34.270,31	34.895,64	38.043,45	37.259,85	41.923,07	45.595,45	47.971,45	50.069,93	55.956,79	55.956,79
COSTO ORARIO	17,51	17,74	18,65	20,09	20,70	21,33	22,14	22,54	24,58	24,07	27,08	29,45	30,99	32,34	36,15	36,15
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAP 3,90% (*)	18,18	18,41	19,35	20,85	21,49	22,13	22,98	23,40	25,51	24,98	28,11	30,57	32,16	33,57	37,52	37,52

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Così suddivise	
Ferie	165
Festività e festività soppresse	108
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e s.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

(*) 3,90% - Aliquota IRAP ordinaria; le Regioni possono deliberarne valori differenti.

(Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.)

PROTOCOLLO SUL NUOVO MODELLO DL RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SISTEMA DELLE IMPRESE COOPERATIVE

ROMA 5/4/1990

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.)
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C .C. I .)
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C. e M.)
e
CGIL-CISL-UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficacie dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, cosi come per l'impresa di competitività sui mercati, cosi come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

1) Il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;

2) L'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;

3) La definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;

4) La riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;

5) La definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a raffreddare il conflitto;

6) La definizione di un quadro di impegni congiunti —oggetto di un documento specifico— per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative AGCI, C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A. 1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa

2. Democrazia d'impresa e partecipazione del lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, cosi come previsto dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi C.C.N.L. costituirà occasione per una verifica di tali procedure.

B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

A) Promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;

B) Promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;

C) Individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;

D) Progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

A) Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli

avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla Legge n. 39 del 23/2/1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione. L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avverrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla necessità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire torme di partecipazione alla vita e alle scelte d'impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle impresa concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei C.C.N.L. purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in temi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei C.C.N.L. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi C.C.N.L..

6.2 Le materie ed il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei C.C.N.L.. Gli incrementi retributivi al livello aziendale saranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da C.C.N.L. autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione e lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e — ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali — riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai C.C.N.L.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei C.C.N.L., si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, cosi da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex - artt. 2113 C.C. e 410 e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I C.C.N.L. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Allegati

1. ONERI SOCIALI

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL,CISL,UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando, inoltre, le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).

Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processi né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

2. PRECISAZIONE

In relazione a quanto previsto dalla lettera B di pag. (2) "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/90, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

ACCORDO INTERCONFEDERALE
SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
tra
A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP
e
C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Premessa

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il presente Accordo intendono rilanciare e rafforzare il sistema di relazioni sindacali per tradurre la ripresa in crescita economica.

Al nostro Paese servono, infatti, investimenti in infrastrutture, ricerca e sviluppo per un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari.

In questa prospettiva un aumento dell'occupazione stabile e qualificata, che includa il mezzogiorno e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono un obiettivo comune da perseguire.

Lo sviluppo di un sistema di imprese capace di affrontare con successo le sempre più complesse sfide competitive rappresenta quindi una condizione fondamentale per il benessere futuro dell'Italia un obiettivo comune delle parti contestualmente al riconoscimento del ruolo del lavoro. Le relazioni industriali devono svolgere un ruolo primario in questa direzione, e ciò ancor di più di fronte ai grandi temi che la 4° rivoluzione industriale in corso sta ponendo anche al nostro sistema sociale e produttivo.

In tale contesto è convinzione comune che l'impresa cooperativa, che tradizionalmente nasce dal lavoro e cresce con il lavoro, possieda i caratteri identitari per assicurare buona e stabile occupazione, sviluppare le istanze di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'impresa e di autogestione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione.

Dieci anni di crisi a livello globale hanno determinato per il nostro paese perdita di occupazione e capacità produttiva, mentre solo negli ultimi mesi si è ricostituita una base occupazionale a livello pre-crisi peraltro con importanti eccezioni ed anomalie.

La cooperazione, in questo complesso quadro, ha contribuito in maniera importante alla difesa dell'occupazione; di particolare rilievo va segnalato lo specifico ruolo, tuttora in ulteriore sviluppo, nel promuovere numerose e diffuse esperienze di workers buyout, che costituiscono una specificità del nostro Paese presa a riferimento in Europa e in altri Paesi.

Il workers buyout (WBO) si è dimostrato strumento utile non solo per la salvaguardia dell'occupazione; in taluni casi attraverso il WBO la cooperazione è stata in grado di fornire una risposta all'esigenza di intergenerazionalità dell'impresa tradizionale che nel tempo non è stata in grado di costruire un proprio percorso di rinnovamento, preservando professionalità ed aumentando la partecipazione anche strategica delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di contribuire ad una maggiore diffusione della conoscenza di questo nuovo strumento e contribuire alla promozione di una sana forma di autoimprenditorialità, che preserva e nel tempo genera occupazione, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono opportuno sviluppare percorsi comuni per approfondire un esame congiunto delle iniziative da intraprendere e individuare sedi opportune nelle quali assicurare dialogo e collaborazione nel promuovere ed assistere le occasioni di WBO.

E' comune impegno tra le Organizzazioni firmatarie proseguire con la massima convinzione la lotta contro la falsa cooperazione. La negazione dei valori cooperativi posta in atto in quelle cooperative e il dumping sociale che determinano richiedono da parte delle Istituzioni preposte un'azione di contrasto continua ed efficace alla quale A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. continuano ad assicurare la piena collaborazione.

D'altra parte va anche affrontato con convinzione il fenomeno del dumping

contrattuale posto in essere da associazioni di scarsa rappresentatività; è, quindi, necessario che anche sul piano legislativo e normativo sia consolidato il requisito, ai fini contributivi e nelle prestazioni con la pubblica amministrazione e nel settore privato, del rispetto dei trattamenti dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative.

Su tali presupposti A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. intendono consolidare il proprio sistema di relazioni sindacali e contrattuali, peraltro già da tempo ricco ed articolato: fin dal Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 le Parti individuarono un impianto di regole per la propria contrattazione collettiva, anticipatorie del successivo protocollo generale in materia; ne è seguita una progressiva crescita del numero dei CCNL, fino ai 20 attuali, nonché una significativa diffusione della contrattazione di 2° livello, che sarà oggetto di monitoraggio e approfondimento fra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L..

La contrattazione collettiva deve mantenere un ruolo di primario rilievo nella regolamentazione dei trattamenti delle lavoratrici e dei lavoratori e nella conseguente regolazione dei mercati salvaguardando una sana concorrenza tra le imprese. Se caratterizzata da certezza di regole condivise, da comune approccio collaborativo, dalla valorizzazione del ruolo del lavoro, anche promuovendo le possibilità di espressione della professionalità e dell'inventiva delle lavoratrici e dei lavoratori e riconoscendone, quindi, l'apporto dato ai risultati aziendali, può concretamente essere elemento di successo dell'impresa nonché di crescita solida e generale.

COOPERAZIONE E MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono sull'opportunità di individuare criteri per la misurazione della rappresentatività anche in ambito datoriale che possano essere inseriti in allegato all'accordo interconfederale sulla

rappresentatività siglato tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. il 28 luglio 2015. In questo quadro di riferimento viene considerata l'adozione di criteri che caratterizzano la tipologia dell'impresa cooperativa, la sua natura giuridica e la sua connotazione mutualistica.

A tal fine si conviene, quindi, sull'opportunità dì assumere la tipologia d'impresa come ambito principale di esercizio della misurazione della rappresentatività delle associazioni di rappresentanza delle imprese cooperative, qualificando la stessa all'interno di realtà plurali nelle quali la cooperazione è cofirmataria di altri ccnl.

L'individuazione dì criteri di misurazione della rappresentatività delle partì sociali rimane, dunque, un'esigenza che andrebbe soddisfatta anche sul piano normativo e regolatorio, recependo quanto già fatto in sede pattizia dalle organizzazioni firmatarie.

E' comune convinzione che realizzare un chiaro e riconosciuto quadro di rappresentatività delle partì sociali sia utile all'efficacia della stessa loro azione di rappresentanza, nonché al consolidamento delle occasioni di confronto istituzionale. In quest'ottica, il CNEL può essere il soggetto istituzionale che sostiene le parti sociali in questo percorso.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. nel confermare i contenuti dell'accordo sul Sistema di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 basato sul reciproco riconoscimento ed il relativo ruolo contrattuale delle parti firmatarie, si impegnano a dare sollecita attuazione all'accordo sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 attraverso la predisposizione di tutti gli atti applicativi necessari e avviando una fattiva collaborazione con gli uffici ministeriali territoriali.

La definizione di regole certe per la misurazione della rappresentatività delle parti sociali comparativamente più rappresentative deve portare, anche nel mondo della cooperazione, ad invertire la tendenza della proliferazione contrattuale e a contrastare le sempre più insidiose e dannose forme di dumping contrattuale.

GLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COOPERATIVA

Lo sviluppo e l'efficacia della contrattazione collettiva cooperativa, come ricordato in premessa, strutturato su due livelli va realizzato sia al livello nazionale che a quello territoriale o aziendale secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto si impegnano a fare una verifica nei vari settori con significativa presenza cooperativa che ancora non risultino coperti da tale contrattazione, nel comune impegno di realizzare gli obiettivi enunciati in premessa al fine di cogliere le specificità cooperative ed evitare di causare condizioni di svantaggio competitivo per le imprese cooperative.

In questo ambito A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono fondamentale e strategico, per rafforzare le relazioni industriali a tutti i livelli, porre l'accento sull'importanza del processo di rinnovo dei CCNL che storicamente hanno costituito un asse importante di regolamentazione negoziale in settori strategici del sistema economico del nostro paese, auspicando rapide evoluzioni in tal senso in un'ottica di maggiore stabilità sociale e reciproca soddisfazione.

Nell'aggiornare gli assetti della propria contrattazione collettiva le associazioni firmatarie condividono l'obiettivo di coniugare soluzioni efficaci per contribuire alla crescita della produttività con la definizione di trattamenti del lavoro, normativi e retributivi, che prevedano congrue tutele generali e riescano a concretizzare una crescita dei salari.

La contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici favorendo la crescita del valore del lavoro, del valore aggiunto e dei risultati aziendali.

La contrattazione collettiva si svilupperà, quindi, su 2 livelli: il livello nazionale e il secondo livello in sede aziendale o territoriale. In questo quadro di riferimento per le rispettive associazioni di categoria, non saranno riproposte sul secondo livello le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo.

I contratti collettivi nazionali di lavoro della cooperazione avranno, di norma, durata quadriennale e assicureranno a tutti i lavoratori del rispettivo ambito applicativo dinamiche dei trattamenti economici e normativi validi su tutto il territorio nazionale.

Il trattamento economico complessivo sarà costituito dai minimi tabellari e da tutti quei trattamenti economici nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati, dovendosi comunque disciplinare per i medesimi trattamenti gli eventuali effetti economici di sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva.

La variazione dei minimi tabellari avverrà secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL, in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare i valori minimi tabellari.

Il contratto collettivo nazionale conterrà le normative fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e indicherà le competenze della contrattazione collettiva di secondo livello. A tale livello andrà particolarmente demandato, attraverso un regolato trasferimento di competenze da parte del CCNL la gestione relativa alle materie inerenti all'organizzazione del lavoro, al fine di cogliere meglio le esigenze produttive, sviluppare i processi di qualificazione del lavoro, promuovere maggiore adattabilità alle innovazioni produttive e gestire situazioni di riorganizzazione e di crisi.

Il secondo livello, di vigenza intermedia a quella del contratto nazionale, si svolgerà in sede aziendale o territoriale secondo quanto previsto dal contratto nazionale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ribadiscono l'obiettivo di sostenere e ampliare, in un'ottica virtuosa e dal punto di vista qualitativo e quantitativo, la contrattazione di secondo livello quale ambito sia di valorizzazione del lavoro sia di incremento della competitività delle imprese.

Al secondo livello la contrattazione economica avverrà tramite premi di ammontare variabile strettamente correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in sintonia con le vigenti normative di incentivazione fiscale applicabili. In questo ambito, andrà valorizzata la contrattazione territoriale come sede nella quale definire obiettivi e premi variabili da verificare successivamente in relazione alle corrispondenti risultanze aziendali in modo da conseguire, laddove possibile, una più estesa realizzazione delle opportunità legate alla detassazione di tali premi. Allo stesso secondo livello, potranno essere attivati strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:

a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale;

b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale. Tali intese non produrranno altresì effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanti sindacali in azienda.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'obiettivo di realizzare fin già dai prossimi rinnovi contrattuali un incisivo processo di semplificazione dei testi dei contratti collettivi di lavoro al fine di facilitarne la generale comprensione ed applicazione. A tale fine si impegnano, attraverso le proprie categorie, a procedere, a un'individuazione tra le norme contrattuali e quelle previste in sede legislativa laddove riprodotte nel contesto contrattuale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. infine confermano la volontà di promuovere una fattiva gestione contrattuale dei rimandi che la normativa affida alla contrattazione collettiva.

PARTECIPAZIONE

"L'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni dell'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e

produttivo italiano, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

Tutto questo, affiancato ad un investimento nelle stesse Relazioni Industriali dove, sia a livello nazionale sia territoriale, i lavoratori ed i loro rappresentanti siano resi partecipi di tutte le questioni incidenti sulla situazione complessiva dei settori al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In questo quadro generale, la tipicità del modello cooperativo, all'interno del quale i lavoratori soci oltre che partecipare al capitale sociale della cooperativa sono anche titolari dei diritti associativi, è una delle peculiarità più preziose della cooperazione e punto di sintesi tra lavoro, partecipazione e mercato. Questa caratteristica deve essere tutelata e rinnovata in tutti i settori della cooperazione dove il rapporto mutualistico assume questi connotati, anche al fine di tutelare dall'abuso del modello secondo quanto già condiviso da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il Protocollo del 2007.

La cooperazione, per sua natura, rappresenta nel nostro Paese la forma di impresa che più si presta, per le sue caratteristiche di mutualità, all'attivazione di modelli partecipativi. In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano ad attivare percorsi e procedure per l'attuazione e la diffusione, nei diversi settori, della partecipazione organizzativa, ritenuta strumento in grado di elevare la qualità del lavoro, la produttività, e per suo tramite, la competitività delle imprese cooperative.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. concordano di costituire una apposita sede congiunta (l'Osservatorio), anche con il coinvolgimento delle Categorie, in cui valorizzare e promuovere le pratiche virtuose di partecipazione

organizzativa e strategica attuate nelle imprese cooperative, anche per una loro successiva valorizzazione in sede di contrattazione nazionale.

Inoltre, esse si attiveranno per conoscere e valorizzare le esperienze nate nel contesto della Legge Marcora, a partire da quelle del working buyout sino alle nuove possibilità previste della legislazione in materia di start-up, passaggi generazionali di impresa, formazione manageriale, aziende confiscate.

WELFARE CONTRATTUALE

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare un percorso di verifica finalizzato ad incidere sulle forme di welfare integrativo, previste negli accordi, di primo e secondo livello, al fine di promuovere quelle che favoriscano il benessere delle persone che lavorano migliorando, al contempo, la produttività e le condizioni di lavoro.

Il Welfare contrattuale, infatti, deve continuare a svolgere la sua funzione integrativa e mai sostitutiva di quello pubblico, che deve mantenere il suo carattere universale, realizzando un miglioramento delle possibilità di benessere e cura delle persone e di conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro.

Il sistema cooperativo è portatore di grande esperienza in tutte le attività di welfare e di *people care*. Il benessere collettivo, anche inteso come persone, famiglie, comunità, è uno dei fattori di sviluppo e di impegno di molti settori della cooperazione che, integrando il welfare pubblico, ha permesso di ampliare qualitativamente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. In quest'ottica possono essere avviate, anche attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali del settore, strategie e convezioni con soggetti propri del mondo cooperativo a carattere mutualistico e solidale oltre che con la Pubblica Amministrazione, volti a facilitare e a migliorare tale ambito di attività.

Inoltre A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. hanno ritenuto e ritengono ancor di più oggi necessario sviluppare e promuovere accordi interconfederali

che individuino alcune materie di interesse generale, quali, a titolo di esempio, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare cooperativa.

In questo ambito, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno promuovere un sistema di governance condivisa capace di ben interpretare e realizzare gli obiettivi su esposti, sia in termini di efficienza che di competenza e professionalità.

Ed è proprio in questa direzione oltre che per realizzare un welfare che vada sempre più verso la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale, ed in funzione di un miglior funzionamento degli strumenti che A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L., hanno avviato il processo di fusione dei fondi cooperativi di previdenza complementare, dando vita al fondo unico Previdenza Cooperativa, impegnandosi ad aumentare il livello di diffusione della consapevolezza e della conoscenza, nei lavoratori e nelle imprese, delle opportunità derivanti dall'utilizzo di questo strumento.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano a favorire il giusto equilibrio tra salario e prestazioni di welfare, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di primo e secondo livello quale luogo di confronto in fase negoziale e cornice di regolamentazione dei contenuti.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Assicurare la salute e la sicurezza in tutti i posti di lavoro che fanno parte del sistema della cooperazione italiana resta per A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. un obiettivo prioritario, e costituisce parimenti un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni responsabile, partecipato ed efficace e nell'ottica della prevenzione.

A dieci anni dall'approvazione del D.Lgs. 81/08, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'opportunità di aprire la fase di analisi e proposta

per rendere più efficace il quadro normativo soprattutto in relazione ai diversi sistemi ed organizzazioni aziendali; ciò al fine della costruzione di una autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, assicuri il diritto alla formazione e ne innalzi la qualità, valorizzando il costituendo sistema della pariteticità in ambito cooperativo e che realizzi la collaborazione fruttuosa fra gli attori aziendali.

In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare il confronto negoziale interconfederale per l'applicazione del TU su SSL, costruendo inoltre un sistema solido di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale per favorire-attraverso la partecipazione- la realizzazione e l'ampliamento dell'insieme dei diritti e delle tutele in materia.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono inoltre, per il perseguimento degli obiettivi, di dare avvio ad una interlocuzione strutturata con l'INAIL - sia in quanto tali che insieme come sistema paritetico ex art.51/81- costruendo e valorizzando ogni possibile sinergia e collaborazione per le imprese cooperative e a favore dei loro addetti e relative organizzazioni di rappresentanza.

Questa interlocuzione dovrà affrontare ogni aspetto della prevenzione, a partire dagli investimenti, dalla ricerca, dalla formazione. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'Istituto, perché possono certo rappresentare un punto di riferimento importante nella progettazione delle azioni da mettere in campo.

SVILUPPO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono che la competitività del sistema produttivo e delle imprese cooperative si gioca sempre più sulla base del patrimonio di conoscenze e competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e che il nostro Paese ha bisogno di elevare gli investimenti in questa direzione,

sostenendo maggiormente le azioni delle imprese che investono in formazione e promuovendo il diritto soggettivo di tutti i lavoratori a beneficiare di programmi sempre più inclusivi e decisivi per il loro apprendimento che va riconosciuto in modo spendibile.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono importante in questo quadro potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze acquisite anche attraverso la definizione di un efficace sistema nazionale di certificazione, anche in forma digitale.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. riconoscono nel fondo interprofessionale cooperativo uno degli strumenti validi per promuovere la formazione continua anche al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale definiti nel presente accordo e nei contratti collettivi di settore stipulati.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto condividono i seguenti principi, da sviluppare nella contrattazione di categoria e decentrata:

- La necessità di definire azioni, programmi e misure che estendano il numero di lavoratori periodicamente coinvolti in attività di formazione e di potenziamento delle competenze che facilitino la diffusione di una formazione come investimento per le imprese e per tutte le lavoratrici e lavoratori.

- L'impegno ad orientare il Fondo Foncoop, affinché esso massimizzi un'offerta formativa essenzialmente incentrata sulla creazione e l'innalzamento delle competenze necessarie in considerazione delle richieste che i processi produttivi ed organizzativi stanno ponendo, con particolare attenzione ai lavoratori con le qualifiche più basse, e con l'obbiettivo di consentire coerenza tra lo sviluppo delle competenze ed alti livelli di competitività;

- La definizione di politiche contrattuali a sostegno degli istituti che puntano su un più diretto rapporto tra scuola e mondo del lavoro (alternanza scuola-lavoro, apprendistato duale di primo e terzo livello, formazione terziaria professionalizzante, ITS) e sulla valorizzazione della componente formativa di

tali esperienze;

- Orientare l'utilizzo dell'istituto contrattuale delle 150 ore, che dovrebbe prevedere percorsi per l'acquisizione e l'elevazione delle conoscenze e delle competenze, verso lo sviluppo di abilità informatico-digitali e linguistiche, anche correlate a processi di innovazione.

Roma, 12 dicembre 2018

A.G.C.I.

CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

Protocollo di intesa per l'applicazione del D. LGS. 19.9.1994 N. 626

Roma, 5 ottobre 1995

1. PREMESSA

1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.
Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
- formazione
- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi.

2. ORGANISMI BILATERALI

2.1. livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente

denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2. Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94, in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5. livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOPFORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione.
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8. Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9. livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12. organismi paritetici di settore

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. ATTIVITÀ DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. È ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4 Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso. L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.

4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono

eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11..
Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6.).

4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11.

4.10 procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.
Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.
L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.
Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.
Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

5. PERMESSI PER AGIBILITÀ

5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:
- 12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;
- 30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1. accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2. consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia. Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3. riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4. informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;

metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

8.2. rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. Del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3. rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.

8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CGIL CISL UIL IN MERITO ALLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE ALLA SICUREZZA.

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione

fra

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

CGIL, CISL, UIL

Le parti

premesso che

- ✓ con l'Accordo Interconfederale del 12 febbraio 1998 per la previdenza complementare della cooperazione hanno promosso e configurato l'attuale sistema della previdenza complementare del Movimento Cooperativo;
- ✓ i tre Fondi di previdenza complementare - Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop - hanno dimostrato in questi anni la validità della scelta operata e degli strumenti utilizzati;
- ✓ a distanza di diversi anni è convinzione comune che vi sia la necessità di rilanciare il ruolo della previdenza complementare come secondo pilastro pensionistico per assicurare più adeguati livelli di copertura previdenziale;
- ✓ è interesse comune favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori del sistema cooperativo, con l'obiettivo di fornire uno strumento essenziale ad una popolazione di lavoratori più significativa sfruttando l'ampia domanda potenziale ancora non soddisfatta dai fondi oggi esistenti;
- ✓ i Fondi Cooperlavoro e Previcooper hanno avviato nel 2014 un percorso di rafforzamento delle sinergie tecnico-organizzative attraverso un coordinamento delle funzioni operative e di controllo di gestione facenti capo alla Direzione Generale;
- ✓ risulta necessario proseguire questo percorso per rafforzare en favorire lo sviluppo di migliori condizioni in termini di tutela e redditività dei patrimoni degli aderenti, valorizzando quanto più possibile le economie di scala, in aprticolare gestionali, che possano comportare il conseguimento di migliori performance in termini di efficacia ed efficienza, compreso un contenimento rilevante di tutte le principali componenti di costo, ance al fine di risultare competitivi rispetto ad altri operatori privati che si muovono sul mercato.

Tutto ciò premesso, con il presente accordo le parti intendono sviluppare ulteriormente il sistema della previdenza complementare della cooperazione secondo i principi concordati:

1. Il presente accordo stabilisce un impegno tra le parti per dare rapidamente avvio ad un percorso di accorpamento dei 3 fondi di previdenza complementare espressione del sistema cooperativo (Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop).
2. Il percorso di accorpamento sarà gestito dalle parti sociali con l'obiettivo di realizzare un unico fondo di previdenza complementare interconfederale e intercategoriale della cooperazione tenendo conto degli equilibri attualmente esistenti nei diversi fondi e della scelta già operativa dal 2014 dei CdA di Cooperlavoro e Previcooper di dotarsi della figura di un unico Direttore.
3. Il fondo di previdenza complementare che si verra a configurare sarà aperto a tutti i settori e le imprese cooperative e avrà a riferimento tutti i CCNL sottoscritti da Confcooperative, Legacoop e ACGI insieme a CGIL, CISL e UIL.
4. Il nuovo fondo sarà articolato con una Assemblea di 90, un CdA composto da un massimo di 16 componenti, un Collegio dei Sindaci di 6. La composizione paritetica degli organi dovrà essere espressione della pluralità di settori/categorie rappresentati.
5. Il percorso di fusione andrà concluso entro il termine in cui verranno a scadere gli organi di uno qualunque dei 3 fondi. Se necessario gli organi saranno prorogati per il tempo utile al completamento della fusione. In ogni caso non sarà più possibile procedere al rinnovo degli organi oggi in carica nei 3 diversi fondi pensione oggetto della fusione.
6. Le parti daranno rapida esecuzione di quanto convenuto impegnando a tale scopo le Parti Istitutive dei 3 fondi interessati.
7. Le parti si incontreranno periodicamente ogni mese per verificare l'avanzamento dei lavori e il rispetto di quanto condiviso.
8. Le parti si impegnano ad attivare le necessarie iniziative dirette a sostenere nelle imprese cooperative lo sviluppo delle adesioni tramite specifiche normative contrattuali, attivando verifiche in tal senso con i settori di riferimento, e promuovendo la diffusione della cultura e della educazione previdenziale anche mediante un apposito piano di assemblee da svolgere nel territorio e nelle aziende.

Roma, 21 febbraio 2017

AGCI	CGIL
CONFCOOPERATIVE	CISL
LEGACOOP	UIL

Accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del fondo pensione nazionale a capitalizzazione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative e per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, in breve "previdenza cooperativa"

Addì 18 ottobre 2017, in Roma

TRA

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE e A.N.C.P.L., LEGACOOP SERVIZI, LEGACOOP SOCIALI, A.N.C.C., A.N.C.D., LEGACOOP AGROALIMENTARE, CULTURMEDIA, ASSOCIAZIONE AGENZIE SOCIETARIE UNIPOLSAI
CONFCOOPERATIVE E FEDAGRI, FEDERCOOPESCA, FEDERCONSUMO, FEDERCULTURA TURISMO SPORT, FEDERLAVORO E SERVIZI, FEDERSOLIDARIETÀ
AGCI e AGCI-AGRITAL, AGCI CULTURALIA, AGCI SOLIDARIETÁ, AGCI SERVIZI, AGCI PRODUZIONE E LAVORO

e

CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FLAI, FILCTEM
FUNZIONE PUBBLICA, FILT, SLC
CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FEMCA, FAI, FIST, FIT, FP, FISTEL
UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILTEC, UILA, UILTRASPORTI, UILFPL, UILCOM

VISTI

- le delibere di promozione degli accordi fra soci lavoratori assunte da Confcooperative nelle date 21/10/97, 29/04/98 e 24/01/2007, da Legacoop nelle date 18/02/98 e 14/12/2006, da A.G.C.I. nelle date 26/02/98 e 04/12/2006 e successive modifiche ed integrazioni,
- i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative Agci, Confcooperative, Legacoop, dalle loro Associazioni o Federazioni di settore, dalle Organizzazioni Sindacali confederali Cgil, Cils, Uil, dalle loro Federazioni di categoria e dalle società e dagli enti promossi o costituiti dalle medesime Centrali Cooperative, dalle loro Associazioni o Federazioni di settore, dalle medesime Organizzazioni Sindacali, dalle loro Federazioni di categoria,
- l'accordo stipulato in data 6/12/96 quale parte integrante del CCNL sottoscritto in data 3/12/1994 nonché l'accordo sottoscritto in data 31/03/98 tra L'Associazione

Nazionale delle Cooperative di consumatori (ANCC - L.N.C.M) , l'Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (ANCD - L.N.C.M.), la Federazione Nazionale delle Cooperative di Consumo e della Distribuzione (CCI), l'Associazione Italiana Cooperative di Consumo (AGCI) e la FILCAMS - CGIL, la FISASCAT - CISL e la UILTuCS - UIL e successive modifiche ed integrazioni,

- l'accordo stipulato in data 7 novembre 2000 tra CCI, LEGACOOP, AGICA-AGCI, UNCEM, FEDERFORESTE E EDERAZIONE ALIMENTARE E TABACCO – CISL, FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI BRACCIANTI IMPIEGATI E TECNICI DELL'AGRICOLTURA – CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL,
- l'Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto fra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cils, Uil sottoscritto il 21/02/2017 e l'adesione dell'Uncem con la delibera della Giunta esecutiva del 15/05/2017,

CONFERMATI

- obiettivi e finalità dell'Accordo interconfederale del 21/02/2017 fra le Centrali Cooperative e i Sindacati Confederali,

PRESO ATTO CHE

- gli organi di amministrazione di Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper, rispettivamente nelle sedute del 19/07/2017, 17/07/2017 e 26/07/2017, hanno deliberato l'approvazione del progetto di fusione propria tra Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper nonché la bozza di Statuto del Fondo Pensione Nazionale a Capitalizzazione dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Imprese Cooperative e per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria - "Previdenza Cooperativa",
- in sede di delibere di approvazione del progetto di fusione da parte delle Assemblee dei Delegati di Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper in seduta straordinaria sarà previsto un regime transitorio sino all'insediamento dei nuovi organi di amministrazione e controllo; con le medesime delibere saranno individuati i componenti dell'Assemblea dei Delegati, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci, che resteranno in carica fino a quando l'Assemblea dei Delegati del Fondo Previdenza Cooperativa non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Sindaci e stabiliti gli emolumenti,
- l'Assemblea dei Delegati provvisoria sarà composta dai componenti delle tre Assemblee dei fondi pensione interessati dal processo di fusione,
- il Consiglio di Amministrazione provvisorio sarà composto da 18 membri, individuati tra i componenti dei tre organi di amministrazione dei fondi pensione interessati dal processo di fusione, di cui 9 in rappresentanza dei datori di lavoro e 9 in rappresentanza dei lavoratori,
- il Collegio dei Sindaci provvisorio sarà composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti, individuati tra i componenti dei tre organi di controllo dei fondi pensione

interessati dal processo di fusione, di cui 2 effettivi e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 2 effettivi e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori,

SI CONCORDA CHE

ferme restando le misure, i termini e le modalità stabilite;

- nei regolamenti, nelle delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative Agci, Confcooperative, Legacoop, dalle loro Associazioni o Federazioni di settore, dalle Organizzazioni Sindacali confederali Cgil, Cils, Uil, dalle loro Federazioni di categoria e dalle società e dagli enti promossi o costituiti dalle medesime Centrali Cooperative, dalle loro Associazioni o Federazioni di settore, dalle medesime Organizzazioni Sindacali, dalle loro Federazioni di categoria,
- nei contratti e negli accordi collettivi di lavoro stipulati dalle Associazioni o Federazioni di settore di Agci, Confcooperative, Legacoop e dalle Federazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil – nonché dagli eventuali conseguenti accordi attuativi,

il soggetto attuatore della forma di previdenza complementare viene individuato in "Previdenza Cooperativa", costituendo Fondo pensione nazionale a capitalizzazione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria. Di conseguenza tutti i riferimenti a "Cooperlavoro", "Filcoop" e "Previcooper" vanno intesi come riferimenti a "Previdenza Cooperativa".

Resta inteso che l'efficacia del presente Accordo rimane subordinata all'autorizzazione all'esercizio dell'attività di "Previdenza Cooperativa" da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE

A.N.C.P.L.
LEGACOOP SOCIALI
A.N.C.C. LEGACOOP
A.N.C.D. ASSOCIAZIONE
LEGACOOP SERVIZI
CULTURMEDIA
AGROALIMENTARE
AGENZIE SOCIETARIE UNIPOLSAI

CONFCOOPERATIVE

FEDAGRI FEDERCOOPESCA FEDERCONSUMO
FEDERCULTURA TURISMO SPORT FEDERLAVORO E SERVIZI
FEDERSOLIDARIETÀ

AGCI

AGCI AGRITAL AGCI CULTURALIA AGCI SOLIDARIETÁ AGCI SERVIZI
AGCI PRODUZIONE E LAVORO

CGIL	CISL	UIL
FIOM	FIM	UILM
FILLEA	FILCA	FENEAL
FILCAMS	FISASCAT	UILTuCS
FLAI	FEMCA	UILTEC
FILCTEM	FAI	UILA
FUNZIONE PUBBLICA	FILT	UILFPL
FILT	FIT	UILTRASPORTI
SLC	FP	UILCOM
	FISTEL	

Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli**;**
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti

professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa**,** la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata**,** da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi azienda-

li, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano.

progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

CONFINDUSTRIA
CONFCOMMERCIO
CONFAPI
CONFESERCENTI
ABI
CONFSERVIZI
CONFETRA
LEGACOOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE
UNCI
AGCI
COLDIRETTI
CIA
CONFAGRICOLTURA
CONFARTIGIANATO
CNA
CASARTIGIANI
CLAAI
CONFINTERIM
CONFEDERTECNICA
APL

CGIL

CISL

UIL ANIA

Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Roma, 11 febbraio 2004

Si trasmette l'allegato accordo interconfederale con il quale le parti sottoscrittrici hanno provveduto a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03.

In quest'ambito ed in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione di cui alle iniziative legislative in atto, le parti, considerata la transitorietà del regime di agevolazioni previsto per i contratti di inserimento/reinserimento, convengono di prospettare congiuntamente al Governo l'opportunità di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento/reinserimento, con particolare riguardo alle prospettive della occupazione delle donne.

Convengono altresì di proporre congiuntamente al Governo ulteriori misure di incentivazione finalizzate al mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con detti contratti.

Con osservanza

CONFINDUSTRIA
CONFCOMMERCIO
CONFAPI
CONFESERCENTI
ABI
ANIA
CONFSERVIZI
CONFETRA
LEGACOOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE
UNCI
AGCI
COLDIRETTI
CIA
CONFAGRICOLTURA
CONFARTIGIANATO
CNA
CASARTIGIANI
CLAAI
CONFINTERIM
CONFEDERTECNICA
APLA

CGIL

CISL

UIL

Appendice legislativa

LEGGE 8 novembre 1991, n. 381

Disciplina delle cooperative sociali.

Art. 1

DEFINIZIONE

1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112;

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.

3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

Art. 2

SOCI VOLONTARI

1. Oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente.

2. I soci volontari sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci. Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, determina l'importo della retribuzione da assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni relative.

4. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa sociale per la totalità dei soci.

5. Nella gestione dei servizi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), da effettuarsi in applicazione dei contratti stipulati con amministrazioni pubbliche, le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti. Le prestazioni dei soci volontari non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione dei commi 3 e 4.

Art. 3

OBBLIGHI E DIVIETI

1. Alle cooperative sociali si applicano le clausole relative ai requisiti mutualistici di cui all'articolo 26 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni.

2. Ogni modificazione statutaria diretta ad eliminare il carattere di cooperativa sociale comporta la cancellazione dalla "sezione cooperazione sociale" prevista dal secondo comma dell'articolo 13 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, come modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera c), della presente legge, nonché la cancellazione dall'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge.

3. Per le cooperative sociali le ispezioni ordinarie previste dall'articolo 2 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, debbono aver luogo almeno una volta all'anno.

Art. 4

PERSONE SVANTAGGIATE

1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

2. Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria pro-

videnziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero.

3-bis. Le aliquote di cui al comma 3, dovute dalle cooperative sociali relativamente alle retribuzioni corrisposte alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Gli sgravi contributivi di cui al presente comma si applicano per un periodo successivo alla cessazione dello stato di detenzione di diciotto mesi per i detenuti ed internati che hanno beneficiato di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, e di ventiquattro mesi per i detenuti ed internati che non ne hanno beneficiato.

Art. 5

CONVENZIONI

1. Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purchè tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1. Le convenzioni di cui al presente comma sono stipulate previo svolgimento di procedure di selezione idonee ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di efficienza.

2. Per la stipula delle convenzioni di cui al comma 1 le cooper- ative sociali debbono risultare iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1. Gli analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea debbono essere in possesso di requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione a tale albo e risultare iscritti nelle liste regionali di cui al comma 3, ovvero dare dimostrazione con idonea documentazione del possesso dei requisiti stessi.

3. Le regioni rendono noti annualmente, attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, i requisiti e le condizioni richiesti per la stipula delle convenzioni ai sensi del comma 1, nonché le liste regionali degli organismi che ne abbiano dimostrato il possesso alle competenti autorità regionali.

4. Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio- sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'IVA sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica, nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d'onere possono inser- ire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto.

Art. 6

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 14 DICEMBRE 1947, N. 1577

1. Al citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 10, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Se l'ispezione riguarda cooperative sociali, una copia del verbale deve essere trasmessa, a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, entro quaranta giorni dalla data del verbale stesso, alla regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

b) all'articolo 11, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Per le cooperative sociali i provvedimenti di cui al secondo comma sono disposti previo parere dell'organo competente in materia di cooperazione della regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

c) al secondo comma dell'articolo 13, sono aggiunte, in fine, le parole: "Sezione cooperazione sociale";

d) all'articolo 13, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Oltre che nella sezione per esse specificamente prevista, le coop- erative sociali sono iscritte nella sezione cui direttamente afferisce l'attività da esse svolta".

Art. 7

REGIME TRIBUTARIO

1. Ai trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali si applicano le disposizioni dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 637.

2. Le cooperative sociali godono della riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie, dovute a seguito della stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale.

3. Alla tabella A, parte II, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, e successive modificazioni, è aggiunto il seguente numero: "41- bis) prestazioni di carattere socio-sanitario ed educativo rese da cooperative sociali".

Art. 8

CONSORZI

1. Le disposizioni di cui alle presente legge si applicano ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

Art. 9

NORMATIVA REGIONALE

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni emanano le norme di attuazione. A tal fine istituiscono l'albo regionale delle cooperative sociali e determinano le modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari, nonché con le attività di formazione professionale e di sviluppo della occupazione.

2. Le regioni adottano convenzioni-tipo per i rapporti tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione, prevedendo, in particolare, i requisiti di professionalità degli operatori e l'applicazione delle norme contrattuali vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno e allo sviluppo della cooperazione sociale. Gli oneri derivanti dalle misure di sostegno disposte dalle regioni sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime.

Art. 10

PARTECIPAZIONE ALLE COOPERATIVE SOCIALI DELLE PERSONE ESERCENTI ATTIVITÀ DI ASSISTENZA E DI CONSULENZA

1. Alle cooperative istituite ai sensi della presente legge non si applicano le disposizioni di cui alla legge 23 novembre 1939, n. 1815.

Art. 11

PARTECIPAZIONE DELLE PERSONE GIURIDICHE

1. Possono essere ammesse come soci delle coperative sociali persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività di tali cooperative.

Art. 12

DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Le cooperative sociali già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge devono uniformarsi entro due anni da tale data alle disposizioni in essa previste.

2. Le deliberazioni di modifica per adeguare gli atti costitutivi alle norme della presente legge, possono, in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 2365 e 2375, secondo comma, del codice civile, essere adottate con le modalità e la maggioranza dell'assemblea ordinaria stabilite dall'atto costitutivo.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 8 novembre 1991

COSSIGA

ANDREOTTI, Presidente del Consiglio dei Ministri

Visto, il Guardasigilli: MARTELLI

Legge 3 aprile 2001, n. 142

Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1

SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Art. 2

DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI DEL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. ((L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative)). Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge n. 300 del 1970, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 3

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SOCIO LAVORATORE

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'ar-

ticolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6.

2-ter. La disposizione di cui al comma 2-bis non si applica ai soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31.

Art. 4

DISPOSIZIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE.

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:

a) equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;

b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera a) in un periodo non superiore a cinque anni;

c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

Art. 5

ALTRE NORMATIVE APPLICABILI AL SOCIO LAVORATORE

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui

all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario.

Art. 6

REGOLAMENTO INTERNO

1. Entro il 31 dicembre 2003, le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:

a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;

b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;

c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;

d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;

e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacita finanziarie;

f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1 nonché all'articolo 3, comma 2-bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

2-bis. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Art. 7

VIGILANZA IN MATERIA DI COOPERAZIONE

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative e loro consorzi, con particolare riferimento agli oggetti di cui alle lettere da a) a q) e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative, tenuto conto di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1997, n. 266, e successive modificazioni, per la piccola società cooperativa, e dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;

b) esercizio ordinario della vigilanza in materia di cooperazione mediante la revisione cooperativa, finalizzata:

1) a fornire agli amministratori e agli impiegati delle società cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed elevare la democrazia cooperativa;

2) a verificare la natura mutualistica delle società cooperative, con particolare riferimento alla effettività della base sociale e dello scambio mutualistico tra socio e cooperativa, ai sensi e nel rispetto delle norme in materia di cooperazione, nonché ad accertare la consistenza dello stato patrimoniale attraverso la acquisizione del bilancio consuntivo d'esercizio e delle relazioni del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché, ove prevista, della certificazione di bilancio;

c) esercizio della vigilanza finalizzato alla verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori;

d) effettuazione della vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, anche da parte delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, secondo i principi e i criteri direttivi della presente legge e con finalità di sostegno, autotutela e autogoverno del movimento cooperativo;

e) svolgimento della vigilanza nei termini e nel contesto di cui alla lettera d), anche mediante revisioni cooperative per le società cooperative non aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo,

riconosciute ai sensi del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, con le stesse finalità di quelle di cui alle lettere b) e d), a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che può affidarne l'esecuzione, sulla base di apposite convenzioni, alle stesse associazioni nazionali riconosciute, nell'ambito di un piano operativo biennale predisposto dalla Direzione generale della cooperazione del medesimo Ministero, d'intesa con le associazioni medesime, fermi restando gli attuali meccanismi di finanziamento;

f) facoltà del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità, finalizzate ad accertare principalmente:

1) l'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche;

2) la sussistenza dei requisiti richiesti da leggi generali e speciali per il godimento di agevolazioni tributarie o di altra natura;

3) il regolare funzionamento contabile e amministrativo dell'ente;

4) l'esatta impostazione tecnica ed il regolare svolgimento delle attività specifiche promosse o assunte dall'ente;

5) la consistenza patrimoniale dell'ente e lo stato delle attività e delle passività;

6) la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore;

g) adeguamento dei parametri previsti dall'articolo 15 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, per la certificazione obbligatoria del bilancio in relazione all'esigenza di una effettiva congruità dell'obbligo di certificazione rispetto alla consistenza economica e patrimoniale della società cooperativa;

h) definizione delle funzioni dell'addetto alle revisioni delle cooperative, nominato dalle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, quale incaricato di pubblico servizio e definizione dei requisiti per l'inserimento nell'elenco di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;

i) distinzione di finalità, compiti e funzioni tra le revisioni cooperative, le ispezioni straordinarie e la certificazione di bilancio, evitando la sovrapposizione e la duplicazione di adempimenti tra le varie tipologie di controllo, nonché tra esse e la vigilanza prevista da altre norme per la generalità delle imprese;

l) corrispondenza, in coerenza con l'articolo 45, primo comma, della Costituzione, tra l'intensità e l'onerosità dei controlli e l'entità delle agevolazioni assegnate alle cooperative per promuoverne lo sviluppo;

m) adeguamento dei requisiti per il riconoscimento delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, allo scopo di assicurare maggiormente le condizioni per l'efficiente ed efficace esecuzione delle revisioni cooperative, tenuto conto anche di quanto previsto alla lettera e) circa i compiti di vigilanza che possono essere affidati alle associazioni nazionali di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;

n) istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale, raccordando ruolo e modalità di tenuta di detto Albo con le competenze specifiche delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. L'Albo va tenuto distintamente per sezioni, definite sulla base del rapporto mutualistico di cui alla lettera b);

o) unificazione di tutti i codici identificativi delle singole società cooperative;

p) cancellazione dall'Albo nazionale delle società cooperative, e conseguente perdita dei benefici connessi all'iscrizione, delle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche, nonché applicazione dell'articolo 2543 del codice civile in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della presente legge;

q) abrogazione del Capo II del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, e individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte con i decreti legislativi di cui al presente comma.

2. Gli schemi di decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno sessanta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti si esprimono entro quaranta giorni dalla data della trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere della Commissione scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro tre mesi dal termine del primo biennio di attuazione della nuova normativa, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive dei decreti legislativi sulla base dei medesimi principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.

4. L'attuazione delle deleghe di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 3 aprile 2001

CIAMPI

Amato, Presidente del Consiglio dei Ministri Salvi, Ministro del lavoro e della previdenza sociale

Visto, il Guardasigilli: Fassino

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA PROMULGA la seguente legge:

TITOLO I

Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1

LIBERTÀ DI OPINIONE

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2

GUARDIE GIURATE

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3

PERSONALE DI VIGILANZA

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. ((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.))

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5

ACCERTAMENTI SANITARI

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6

VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7

SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono

essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8

DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10

LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11

ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI E CONTROLLI SUL SERVIZIO DI MENSA

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai ,rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12

ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13

MANSIONI DEL LAVORATORE

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito

ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II

Della libertà sindacale

Art. 14

DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15

ATTI DISCRIMINATORI

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16

TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17

SINDACATI DI COMODO

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perchè discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perchè riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perchè intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso co-

mune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui ((all'undicesimo comma)), non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Dell'attività Sindacale

Art. 19

COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) LETTERA ABROGATA DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.

delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20

ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21

REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

PERMESSI RETRIBUITI

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori

dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24

PERMESSI NON RETRIBUITI

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

DIRITTO DI AFFISSIONE

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26

CONTRIBUTI SINDACALI

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

Art. 27

LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

Art. 28

REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

Art. 29

FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30

PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32

PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V

Norme sul collocamento

Art. 33

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

Art. 34

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

Disposizioni finali e penali

Art. 35

CAMPO DI APPLICAZIONE

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36

OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37

APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38

DISPOSIZIONI PENALI

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39

VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40

ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41

ESENZIONI FISCALI

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserta nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 1970

SARAGAT RUMOR - DONAT—CATTIN - REALE

Visto, il Guardasigilli: REALE

Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112

Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, ((a norma dell'articolo 1)), comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106. (17G00124)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione;

Vista la legge 6 giugno 2016, n. 106, recante delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale;

Visto in particolare l'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge n. 106 del 2016 che prevede l'adozione di un decreto legislativo per la revisione della disciplina in materia di impresa sociale;

Visto l'articolo 6 della legge n. 106 del 2016, recante il criterio di delega relativo al riordino e alla revisione della disciplina in materia di impresa sociale, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 2, 4 e 9 della medesima legge;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 12 maggio 2017;

Acquisito il parere delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2017;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1

NOZIONE E QUALIFICA DI IMPRESA SOCIALE

1. Possono acquisire la qualifica di impresa sociale tutti gli enti privati, inclusi quelli costituiti nelle forme di cui al libro V del codice civile, che, in conformità alle disposizioni del presente decreto, esercitano in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio

coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività.

2. Non possono acquisire la qualifica di impresa sociale le società costituite da un unico socio persona fisica, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e gli enti i cui atti costitutivi limitino, anche indirettamente, l'erogazione dei beni e dei servizi in favore dei soli soci o associati.

3. Agli enti religiosi civilmente riconosciuti le norme del presente decreto si applicano limitatamente allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, a condizione che per tali attività adottino un regolamento, in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, che, ove non diversamente previsto ed in ogni caso nel rispetto della struttura e delle finalità di tali enti, recepisca le norme del presente decreto. Per lo svolgimento di tali attività deve essere costituito un patrimonio destinato e devono essere tenute separatamente le scritture contabili di cui all'articolo 9.

4. Le cooperative sociali e i loro consorzi, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, acquisiscono di diritto la qualifica di imprese sociali. Alle cooperative sociali e ai loro consorzi, le disposizioni del presente decreto si applicano nel rispetto della normativa specifica delle cooperative ed in quanto compatibili, fermo restando l'ambito di attività di cui all'articolo 1 della citata legge n. 381 del 1991, come modificato ai sensi dell'articolo 17, comma 1.

5. Alle imprese sociali si applicano, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto, le norme del codice del Terzo settore ((di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117)), e, in mancanza e per gli aspetti non disciplinati, le norme del codice civile e le relative disposizioni di attuazione concernenti la forma giuridica in cui l'impresa sociale è costituita.

6. Le disposizioni del presente decreto si applicano in quanto compatibili con il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.

7. Le disposizioni del presente decreto non si applicano agli enti di cui al decreto legislativo 17 maggio 1999, n. 153.

Art. 2

ATTIVITÀ D'IMPRESA DI INTERESSE GENERALE

1. L'impresa sociale esercita in via stabile e principale una o più attività d'impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Ai fini del presente decreto, si considerano di interesse generale, se svolte in conformità alle norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, le attività d'impresa aventi ad oggetto:

a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;

b) interventi e prestazioni sanitarie;

c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;

d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;

e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;

f) interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni;

g) formazione universitaria e post-universitaria;

h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;

i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;

j) radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della legge 6 agosto 1990, n. 223, e successive modificazioni;

k) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;

l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;

m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;

n) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;

o) attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale, da intendersi come un rapporto commerciale con un produttore operante in un'area economica svantaggiata situata, di norma, in un Paese in via di sviluppo, sulla base di un accordo di lunga durata finalizzato a promuovere l'accesso del produttore al mercato, e che preveda il pagamento di un prezzo equo, misure di sviluppo in favore del produttore e l'obbligo del produttore di garantire condizioni di lavoro sicure, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali, in modo da permettere ai lavoratori di condurre un'esistenza libera e dignitosa, e di rispettare i diritti sindacali, nonché di impegnarsi per il contrasto del lavoro infantile;

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;

q) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture 22 aprile 2008, e successive modificazioni nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;

r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;

s) microcredito, ai sensi dell'articolo 111 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modificazioni;

t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;

u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;

v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

2. Tenuto conto delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 106 del 2016, nonché delle finalità e dei principi di cui agli articoli 1 e 2 del codice del Terzo settore ((di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117)), l'elenco delle attività d'impresa di interesse generale di cui al comma 1 può essere aggiornato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da adottarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, acquisito il parere delle commissioni parlamentari competenti, che si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione del decreto, decorsi i quali quest'ultimo può essere comunque adottato.

3. Ai fini di cui al comma 1, si intende svolta in via principale l'attività per la quale i relativi ricavi siano superiori al settanta per cento dei ricavi complessivi dell'impresa sociale, secondo criteri di computo definiti con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Ai fini del presente decreto, si considera comunque di interesse generale, indipendentemente dal suo oggetto, l'attività d'impresa nella quale, per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, sono occupati:

a) lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni;

b) persone svantaggiate o con disabilità ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, e successive modificazioni, nonché persone beneficiarie di protezione internazionale ai sensi del decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 251, e successive modificazioni, e persone senza fissa dimora iscritte nel registro di cui all'articolo 2, quarto comma, della legge 24 dicembre 1954, n. 1228, le quali versino in una condizione di povertà tale da non poter reperire e mantenere un'abitazione in autonomia.

5. Ai fini di cui al comma 4, l'impresa sociale impiega alle sue dipendenze un numero di persone di cui alle lettere a) e b) non inferiore al trenta per cento dei lavoratori. Ai fini del computo di questa percentuale minima, i lavoratori di cui alla lettera a) non possono contare per più di un terzo ((e per più di ventiquattro mesi dall'assunzione)). La situazione dei lavoratori di cui al comma 4 deve essere attestata ai sensi della normativa vigente.

6. Per gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, le disposizioni di cui ai commi 3 e 5 si applicano limitatamente allo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

Art. 3

ASSENZA DI SCOPO DI LUCRO

1. Salvo quanto previsto dal comma 3 e dall'articolo 16, l'impresa sociale destina eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio.

2. Ai fini di cui al comma 1, è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a fondatori, soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, anche nel caso di recesso o di qualsiasi altra ipotesi di scioglimento individuale del rapporto. Nelle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V del codice civile è ammesso il rimborso al socio del capitale effettivamente versato ed eventualmente rivalutato o aumentato nei limiti di cui al comma 3, lettera a). Ai sensi e per gli effetti di cui al presente comma, si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:

a) la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni;

b) la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), g) o h);

c) la remunerazione degli strumenti finanziari diversi dalle azioni o quote, a soggetti diversi dalle banche e dagli intermediari finanziari autorizzati, in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per la distribuzione di dividendi dal comma 3, lettera a);

d) l'acquisto di beni o servizi per corrispettivi che, senza valide ragioni economiche, siano superiori al loro valore normale;

e) le cessioni di beni e le prestazioni di servizi, a condizioni più favorevoli di quelle di mercato, a soci, associati o partecipanti, ai fondatori, ai componenti gli organi amministrativi e di controllo, a coloro che a qualsiasi titolo operino per l'organizzazione o ne facciano parte, ai soggetti che effettuano erogazioni liberali a favore dell'organizzazione, ai loro parenti entro il terzo grado ed ai loro affini entro il secondo grado, nonché alle società da questi direttamente o indirettamente controllate o collegate, esclusivamente in ragione della loro qualità, salvo che tali cessioni o prestazioni non costituiscano l'oggetto dell'attività di interesse generale di cui all'articolo 2;

f) la corresponsione a soggetti diversi dalle banche e dagli intermediari finanziari

autorizzati, di interessi passivi, in dipendenza di prestiti di ogni specie, superiori di quattro punti al tasso annuo di riferimento. Il predetto limite può essere aggiornato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

2-bis. Ai fini di cui ai commi 1 e 2, non si considera distribuzione, neanche indiretta, di utili ed avanzi di gestione la ripartizione ai soci di ristorni correlati ad attività di interesse generale di cui all'articolo 2, effettuata ai sensi dell'art. 2545-sexies del codice civile e nel rispetto di condizioni e limiti stabiliti dalla legge o dallo statuto, da imprese sociali costituite in forma di società cooperativa, a condizione che lo statuto o l'atto costitutivo indichi i criteri di ripartizione dei ristorni ai soci proporzionalmente alla quantità e alla qualità degli scambi mutualistici e che si registri un avanzo della gestione mutualistica.

3. L'impresa sociale può destinare una quota inferiore al cinquanta per cento degli utili e degli avanzi di gestione annuali, dedotte eventuali perdite maturate negli esercizi precedenti:

a) se costituita nelle forme di cui al libro V del codice civile, ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato dai soci, nei limiti delle variazioni dell'indice nazionale generale annuo dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati, calcolate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) per il periodo corrispondente a quello dell'esercizio sociale in cui gli utili e gli avanzi di gestione sono stati prodotti, oppure alla distribuzione, anche mediante aumento gratuito del capitale sociale o l'emissione di strumenti finanziari, di dividendi ai soci, in misura comunque non superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;

b) a erogazioni gratuite in favore di enti del Terzo settore diversi dalle imprese sociali, che non siano fondatori, associati, soci dell'impresa sociale o società da questa controllate, finalizzate alla promozione di specifici progetti di utilità sociale.

Art. 4

STRUTTURA PROPRIETARIA E DISCIPLINA DEI GRUPPI

1. All'attività di direzione e coordinamento di un'impresa sociale si applicano, in quanto compatibili, le norme di cui al capo IX del titolo V del libro V e l'articolo 2545-septies del codice civile. Si considera, in ogni caso, esercitare attività di direzione e coordinamento il soggetto che, per previsioni statutarie o per qualsiasi altra ragione, abbia la facoltà di nominare la maggioranza dei componenti dell'organo di amministrazione dell'impresa sociale.

2. I gruppi di imprese sociali sono tenuti a depositare l'accordo di partecipazione presso il registro delle imprese. I gruppi di imprese sociali sono inoltre tenuti a redigere e depositare i documenti contabili ed il bilancio sociale in forma consolidata, predisposto in conformità alle linee guida di cui all'articolo 9.

3. Le società costituite da un unico socio persona fisica, gli enti con scopo di lucro

e le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non possono esercitare attività di direzione e coordinamento o detenere, in qualsiasi forma, anche analoga, congiunta o indiretta, il controllo di un'impresa sociale ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, ad eccezione delle associazioni o fondazioni di diritto privato ex Ipab derivanti dai processi di trasformazione delle istituzioni pubbliche di assistenza o beneficenza, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 febbraio 1990, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 1990, e del decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in quanto la nomina da parte della pubblica amministrazione degli amministratori di tali enti si configura come mera designazione, intesa come espressione della rappresentanza della cittadinanza, e non si configura quindi mandato fiduciario con rappresentanza, sicchè è sempre esclusa qualsiasi norma di controllo da parte di quest'ultima.

4. Le decisioni assunte in violazione del divieto di cui al comma 3 sono annullabili e possono essere impugnate in conformità delle norme del codice civile entro il termine di centottanta giorni. La legittimazione ad impugnare spetta anche al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 5

COSTITUZIONE

1. L'impresa sociale è costituita con atto pubblico. Oltre a quanto specificamente previsto per ciascun tipo di organizzazione, secondo la normativa applicabile a ciascuna di esse, gli atti costitutivi devono esplicitare il carattere sociale dell'impresa in conformità alle norme del presente decreto e in particolare indicare:

a) l'oggetto sociale, con particolare riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, 2 e 3 o le condizioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5;

b) l'assenza di scopo di lucro, di cui all'articolo 3.

2. Gli atti costitutivi, le loro modificazioni e gli altri atti relativi all'impresa devono essere depositati entro trenta giorni a cura del notaio o degli amministratori presso l'ufficio del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sede legale, per l'iscrizione in apposita sezione. Si applica l'articolo 31, comma 2, della legge 24 novembre 2000, n. 340.

3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini di cui all'articolo 15, accede anche in via telematica agli atti depositati presso l'ufficio del registro delle imprese.

4. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, sono tenuti al deposito del solo regolamento e delle sue modificazioni.

5. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono definiti gli atti che devono essere depositati e le procedure di cui al presente articolo.

ART. 6

DENOMINAZIONE

1. La denominazione o ragione sociale, in qualunque modo formate, devono contenere l'indicazione di «impresa sociale». Di tale indicazione deve farsi uso negli atti e nella corrispondenza dell'impresa sociale.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

3. L'indicazione di «impresa sociale», ovvero di altre parole o locuzioni equivalenti o ingannevoli, non può essere usata da soggetti diversi dalle imprese sociali.

Art. 7

CARICHE SOCIALI

1. L'atto costitutivo o lo statuto possono riservare a soggetti esterni all'impresa sociale la nomina di componenti degli organi sociali. In ogni caso, la nomina della maggioranza dei componenti dell'organo di amministrazione è riservata all'assemblea degli associati o dei soci dell'impresa sociale.

2. Non possono assumere la presidenza dell'impresa sociale rappresentanti degli enti di cui all'articolo 4, comma 3.

3. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, l'atto costitutivo deve prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza per coloro che assumono cariche sociali.

Art. 8

AMMISSIONE ED ESCLUSIONE

1. Le modalità di ammissione ed esclusione di soci o associati, nonché il rapporto sociale, sono regolati dagli atti costitutivi o dagli statuti dell'impresa sociale secondo il principio di non discriminazione, tenendo conto delle peculiarità della compagine sociale e della struttura associativa o societaria e compatibilmente con la forma giuridica in cui l'impresa sociale è costituita.

2. Compatibilmente con la forma giuridica in cui l'impresa sociale è costituita, gli atti costitutivi o gli statuti disciplinano la facoltà per l'istante di investire l'assemblea degli associati o dei soci, o un altro organo eletto dalla medesima, in relazione ai provvedimenti di diniego di ammissione o di esclusione di soci o associati.

Art. 9

SCRITTURE CONTABILI

1. L'impresa sociale deve tenere il libro giornale e il libro degli inventari in conformità alle disposizioni del codice civile applicabili, e deve redigere e depositare presso il registro delle imprese il bilancio di esercizio redatto, a seconda dei casi, ai sensi degli articoli 2423 e seguenti, 2435-bis o 2435-ter del codice civile, in quanto compatibili.

2. L'impresa sociale deve, inoltre, depositare presso il registro delle imprese e pubblicare nel proprio sito internet il bilancio sociale redatto secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore di cui all'articolo 5, comma 1, lettera g), della legge 6 giugno 2016, n. 106, e tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura dell'attività esercitata e delle dimensioni dell'impresa sociale, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte.

3. Per gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano limitatamente alle attività indicate nel regolamento.

Art. 10

ORGANI DI CONTROLLO INTERNO

1. Fatte salve disposizioni più restrittive relative alla forma giuridica in cui l'impresa sociale è costituita, l'atto costitutivo dell'impresa sociale deve prevedere la nomina di uno o più sindaci aventi i requisiti di cui all'articolo 2397, comma 2, e 2399 del codice civile.

2. I sindaci vigilano sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

3. I sindaci esercitano, inoltre, compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale, avuto particolare riguardo alle disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 4, 11 e 13, ed attestano che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida di cui all'articolo 9, comma 2. Il bilancio sociale dà atto degli esiti del monitoraggio svolto dai sindaci.

4. I sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e di controllo. A tal fine, essi possono chiedere agli amministratori notizie, anche con riferimento ai gruppi di imprese sociali, sull'andamento delle operazioni o su determinati affari.

5. Fatte salve disposizioni più restrittive relative alla forma giuridica in cui l'impresa sociale è costituita, nel caso in cui l'impresa sociale superi per due esercizi consecutivi due dei limiti indicati nel primo comma dell'articolo 2435-bis del codice

civile, la revisione legale dei conti è esercitata da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro, o da sindaci iscritti nell'apposito registro dei revisori legali.

Art. 11

COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI, DEGLI UTENTI E DI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI ALLE ATTIVITÀ

1. Nei regolamenti aziendali o negli statuti delle imprese sociali devono essere previste adeguate forme di coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle loro attività.

2. Per coinvolgimento deve intendersi un meccanismo di consultazione o di partecipazione mediante il quale lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività siano posti in grado di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi.

3. Le modalità di coinvolgimento devono essere individuate dall'impresa sociale tenendo conto, tra gli altri elementi, dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, della natura dell'attività esercitata, delle categorie di soggetti da coinvolgere e delle dimensioni dell'impresa sociale, in conformità a linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore. Delle forme e modalità di coinvolgimento deve farsi menzione nel bilancio sociale di cui all'articolo 9, comma 2.

4. Gli statuti delle imprese sociali devono in ogni caso disciplinare:

a) i casi e le modalità della partecipazione dei lavoratori e degli utenti, anche tramite loro rappresentanti, all'assemblea degli associati o dei soci;

b) nelle imprese sociali che superino due dei limiti indicati nel primo comma dell'articolo 2435-bis del codice civile ridotti della metà, la nomina, da parte dei lavoratori ed eventualmente degli utenti di almeno un componente sia dell'organo di amministrazione che dell'organo di controllo.

5. Il presente articolo non si applica alle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

Art. 12

TRASFORMAZIONE, FUSIONE, SCISSIONE, CESSIONE D'AZIENDA E DEVOLUZIONE DEL PATRIMONIO

1. Salvo quanto specificamente previsto dal codice civile per le società cooperative, la trasformazione, la fusione e la scissione delle imprese sociali devono essere realizzate in modo da preservare l'assenza di scopo di lucro, i vincoli di destinazione del patrimonio, e il perseguimento delle attività e delle finalità da parte dei soggetti risultanti

dagli atti posti in essere; la cessione d'azienda o di un ramo d'azienda relativo allo svolgimento dell'attività d'impresa di interesse generale deve essere realizzata, previa relazione giurata di un esperto designato dal tribunale nel cui circondario ha sede l'impresa sociale, attestante il valore effettivo del patrimonio dell'impresa, in modo da preservare il perseguimento delle attività e delle finalità da parte del cessionario. Per gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, la disposizione di cui al presente comma si applica limitatamente alle attività indicate nel regolamento.

2. Gli atti di cui al comma 1 devono essere posti in essere in conformità alle disposizioni dell'apposito decreto adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore.

3. L'organo di amministrazione dell'impresa sociale notifica, con atto scritto di data certa, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'intenzione di procedere ad uno degli atti di cui al comma 1, allegando la documentazione necessaria alla valutazione di conformità al decreto di cui al comma 2, ovvero la denominazione dei beneficiari della devoluzione del patrimonio.

4. L'efficacia degli atti di cui al comma 1 è subordinata all'autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si intende concessa decorsi novanta giorni dalla ricezione della notificazione. Avverso il provvedimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che nega l'autorizzazione è ammesso ricorso dinanzi al giudice amministrativo.

5. In caso di scioglimento volontario dell'ente o di perdita volontaria della qualifica di impresa sociale, il patrimonio residuo, dedotto, nelle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V del codice civile, il capitale effettivamente versato dai soci, eventualmente rivalutato o aumentato, e i dividendi deliberati e non distribuiti nei limiti di cui all'articolo 3, comma 3, lettera a), è devoluto, salvo quanto specificamente previsto in tema di società cooperative, ad altri enti del Terzo settore costituiti ed operanti da almeno tre anni o ai fondi di cui all'articolo 16, comma 1, secondo le disposizioni statutarie. La disposizione di cui al presente comma non si applica agli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

Art. 13

LAVORO NELL'IMPRESA SOCIALE

1. I lavoratori dell'impresa sociale hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno ad otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Le imprese sociali danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale.

2. Salva la specifica disciplina per gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, nelle imprese sociali è ammessa la prestazione di attività di volontariato, ma il numero dei volontari impiegati nell'attività d'impresa, dei quali l'impresa sociale deve tenere un apposito registro, non può essere superiore a quello dei lavoratori. L'impresa sociale deve assicurare i volontari

che prestano attività di volontariato nell'impresa medesima contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

((2-bis. Le prestazioni di attività di volontariato possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti. Esse non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione del comma 2.))

Art. 14

PROCEDURE CONCORSUALI

1. In caso di insolvenza, le imprese sociali sono assoggettate alla liquidazione coatta amministrativa, di cui al regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, e successive modificazioni.

2. Il provvedimento che dispone la liquidazione coatta amministrativa delle imprese sociali, ad esclusione di quelle aventi la forma di società cooperativa, nonché la contestuale o successiva nomina del relativo commissario liquidatore di cui all'articolo 198 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. Nelle procedure di liquidazione coatta amministrativa di cui al comma 2, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuati criteri e modalità di remunerazione dei commissari liquidatori e dei membri del comitato di sorveglianza, sulla base dell'economicità, efficacia ed efficienza delle attività svolte.

4. Fino all'adozione del decreto di cui al comma 3, la liquidazione del compenso dei commissari liquidatori e dei componenti dei comitati di sorveglianza è stabilita sulla base del decreto del Ministro dello sviluppo economico 3 novembre 2016, recante «Criteri per la determinazione e liquidazione dei compensi spettanti ai commissari liquidatori e ai membri dei comitati di sorveglianza delle procedure di liquidazione coatta amministrativa ai sensi dell'articolo 2545-terdecies c.c. e di scioglimento per atto dell'autorità ai sensi dell'articolo 2545-septiesdecies c.c.».

5. Il patrimonio residuo al termine della procedura concorsuale è devoluto ai sensi dell'articolo 15, comma 8.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano agli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

Art. 15

FUNZIONI DI MONITORAGGIO, RICERCA E CONTROLLO

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuove attività di raccordo con altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Consiglio nazionale del Terzo settore e le parti sociali, al fine di sviluppare azioni di sistema e svolgere attività di monitoraggio e ricerca.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali demanda all'Ispettorato nazionale del lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, le funzioni ispettive, al fine di verificare il rispetto delle disposizioni del presente decreto da parte delle imprese sociali.

3. Ai fini dell'esercizio dell'attività ispettiva nei confronti delle imprese sociali il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può avvalersi di enti associativi riconosciuti, cui aderiscano almeno mille imprese sociali iscritte nel registro delle imprese di almeno cinque diverse regioni o province autonome, e delle associazioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definiti le forme, i contenuti e le modalità dell'attività ispettiva sulle imprese sociali, nonché il contributo per l'attività ispettiva da porre a loro carico, e, ai fini del comma 3, sono individuati i criteri, i requisiti e le procedure per il riconoscimento degli enti associativi tra imprese sociali, e le forme di vigilanza su tali enti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le imprese sociali sono sottoposte ad attività ispettiva almeno una volta all'anno sulla base di un modello di verbale approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

5. L'attività ispettiva sulle imprese sociali costituite in forma di società cooperativa è svolta nel rispetto delle attribuzioni, delle modalità e dei termini di cui al decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono individuate le norme di coordinamento necessarie al fine di assicurare l'unicità, la completezza, la periodicità e l'efficacia dell'attività ispettiva.

6. In caso di accertata violazione delle disposizioni di cui al presente decreto, il soggetto esercente l'attività ispettiva ai sensi dei commi 2 e 3 diffida gli organi di amministrazione dell'impresa sociale a regolarizzare i comportamenti illegittimi entro un congruo termine.

7. In caso di ostacolo allo svolgimento dell'attività ispettiva o di mancata ottemperanza alla diffida di cui al comma 6, il Ministero vigilante può nominare un commissario ad acta, anche nella persona del legale rappresentante dell'impresa sociale, che affianchi gli organi dell'impresa sociale e provveda allo specifico adempimento richiesto.

8. Nel caso di irregolarità non sanabili o non sanate il Ministro vigilante dispone la perdita della qualifica di impresa sociale. Tale provvedimento dispone altresì che il patrimonio residuo dell'impresa sociale, dedotto, nelle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V del codice civile, il capitale effettivamente versato dai soci, eventualmente rivalutato o aumentato, e i dividendi deliberati e non distribuiti nei limiti di cui all'articolo 3, comma 3, lettera a), è devoluto al fondo istituito ai sensi dell'articolo 16 dall'ente o dall'associazione cui l'impresa sociale aderisce o, in mancanza, dalla Fondazione Italia Sociale, salvo quanto specificamente previsto in tema di società cooperative. Il provvedimento è trasmesso ai fini della cancellazione dell'impresa sociale dall'apposita sezione del registro delle imprese.

9. Avverso i provvedimenti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali emessi ai sensi del comma 8 è ammesso ricorso dinanzi al giudice amministrativo.

Art. 16

FONDO PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DELLE IMPRESE SOCIALI

1. Le imprese sociali possono destinare una quota non superiore al tre per cento degli utili netti annuali, dedotte eventuali perdite maturate negli esercizi precedenti, a fondi istituiti dagli enti e dalle associazioni di cui all'articolo 15, comma 3, nonché dalla Fondazione Italia Sociale, specificamente ed esclusivamente destinati alla promozione e allo sviluppo delle imprese sociali attraverso azioni ed iniziative di varia natura, quali il finanziamento di progetti di studio e di ricerca in tema di impresa sociale o di attività di formazione dei lavoratori dell'impresa sociale, la promozione della costituzione di imprese sociali o di loro enti associativi, o il finanziamento di specifici programmi di sviluppo di imprese sociali o di loro enti associativi. Tali versamenti sono deducibili ai fini dell'imposta sui redditi dell'impresa sociale erogante.

Art. 17

NORME DI COORDINAMENTO E TRANSITORIE

1. All'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 8 novembre 1991, n. 381, dopo le parole: «servizi socio-sanitari ed educativi», sono inserite le seguenti: «, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106».

2. Le società cooperative che assumono la qualifica di impresa sociale per le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), possono iscriversi all'Albo nazionale istituito ai sensi dell'articolo 13 della legge 31 gennaio 1992, n. 59. Le società cooperative edilizie di abitazione e loro consorzi iscritte all'Albo nazionale di cui al periodo precedente possono in ogni caso svolgere le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q).

3. Le imprese sociali già costituite al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni del presente decreto ((entro il 31 ottobre 2020)). Entro il medesimo termine, esse possono modificare i propri statuti con le modalità e le maggioranze previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria al fine di adeguarli alle nuove disposizioni inderogabili o di introdurre clausole che escludono l'applicazione di nuove disposizioni, derogabili mediante specifica clausola statutaria.

4. Ogni riferimento nel presente decreto al Consiglio nazionale del Terzo settore diviene efficace ed operativo dal momento dell'istituzione di tale Consiglio.

Art. 18

MISURE FISCALI E DI SOSTEGNO ECONOMICO

1. Non concorrono alla formazione del reddito imponibile delle imprese sociali le somme destinate al versamento del contributo per l'attività ispettiva di cui all'articolo 15, nonché le somme destinate ad apposite riserve ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 2. L'utilizzazione delle riserve a copertura di perdite è consentita e non comporta

la decadenza dal beneficio, sempre che non si dia luogo a distribuzione di utili fino a quando le riserve non siano state ricostituite.

2. Non concorrono altresì a formare il reddito imponibile delle imprese sociali le imposte sui redditi riferibili alle variazioni effettuate ai sensi dell'articolo 83 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. La disposizione di cui al periodo precedente è applicabile solo se determina un utile o un maggior utile da destinare a incremento del patrimonio ai sensi dell'articolo 3, comma 1.

3. Dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche si detrae un importo pari al trenta per cento della somma investita, successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, dal contribuente nel capitale sociale di una o più società, incluse società cooperative, che abbiano acquisito la qualifica di impresa sociale da non più di cinque anni. L'ammontare, in tutto o in parte, non detraibile nel periodo d'imposta di riferimento può essere portato in detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche nei periodi d'imposta successivi, ma non oltre il terzo. L'investimento massimo detraibile non può eccedere, in ciascun periodo d'imposta, l'importo di euro 1.000.000 e deve essere mantenuto per almeno ((cinque anni)). L'eventuale cessione, anche parziale, dell'investimento prima del decorso di tale termine, comporta la decadenza dal beneficio e l'obbligo per il contribuente di restituire l'importo detratto, unitamente agli interessi legali.

4. Non concorre alla formazione del reddito dei soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società, il trenta per cento della somma investita, successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel capitale sociale di una o più società, incluse società cooperative, che abbiano acquisito la qualifica di impresa sociale da non più di cinque anni. L'investimento massimo deducibile non può eccedere, in ciascun periodo d'imposta, l'importo di euro 1.800.000 e deve essere mantenuto per almeno ((cinque anni)). L'eventuale cessione, anche parziale, dell'investimento prima del decorso di tale termine, comporta la decadenza dal beneficio ed il recupero a tassazione dell'importo dedotto. Sull'imposta non versata per effetto della deduzione non spettante sono dovuti gli interessi legali.

5. Le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 si applicano anche agli atti di dotazione e ai contributi di qualsiasi natura, posti in essere successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, in favore di fondazioni che abbiano acquisito la qualifica di impresa sociale da non più di cinque anni.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5.

7. Alle imprese sociali non si applica la disciplina prevista per le società di cui all'articolo 30 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, all'articolo 2, commi da 36-decies a 36-duodecies del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, all'articolo 62-bis del decreto-legge 30 agosto 1993, n. 331, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 ottobre 1993, n. 427, all'articolo 3, commi da 181 a 189, della legge 28 dicembre 1995, n. 549 ((e all'articolo 9-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.))

8. Al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 5-novies, le parole: «portale per la raccolta di capitali per le PMI» sono sostituite dalle seguenti: «portale per la raccolta di capitali per le PMI e per le imprese sociali», e prima delle parole «e degli organismi di investimento collettivo del risparmio» sono inserite le seguenti: «, delle imprese sociali»;

2) dopo il comma 5-undecies è inserito il seguente:

«5-duodecies. Per "imprese sociali" si intendono le imprese sociali ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106, costituite in forma di società di capitali o di società cooperativa»;

b) la rubrica del capo III-quater, del titolo III, della Parte II, è sostituita dalla seguente: «Gestione di portali per la raccolta di capitali per le PMI e per le imprese sociali»;

c) all'articolo 50-quinquies:

1) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Gestione di portali per la raccolta di PMI e per le imprese sociali»;

2) al comma 1, prima delle parole «per gli organismi di investimento collettivo del risparmio» sono inserite le seguenti: «, per le imprese sociali,»;

3) al comma 2, prima delle parole «per gli organismi di investimento collettivo del risparmio» sono inserite le seguenti: «, per le imprese sociali,»;

d) all'articolo 100-ter, comma 1, prima delle parole «dagli organismi di investimento collettivo del risparmio», sono inserite le seguenti parole: «, dalle imprese sociali,»;

e) all'articolo 100-ter, comma 2, le parole: «o della PMI innovativa», sono sostituite dalle seguenti: «, della PMI innovativa o dell'impresa sociale»;

f) all'articolo 100-ter, comma 2-bis, le parole «e di PMI innovative» sono sostituite dalle seguenti: «, di PMI innovative e di imprese sociali»;

g) all'articolo 100-ter, comma 2-quater, le parole «e da PMI innovative» sono sostituite dalle seguenti: «, da PMI innovative e da imprese sociali».

8-bis. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente articolo, le amministrazioni vigilanti trasmettono all'Amministrazione finanziaria gli esiti dei controlli di competenza, ai fini dell'eventuale assunzione dei conseguenti provvedimenti. A seguito della propria attività di controllo, l'Amministrazione finanziaria trasmette alle amministrazioni vigilanti ogni elemento utile ai fini della valutazione in merito all'eventuale perdita della qualifica di impresa sociale di cui all'articolo 15, comma 8. È fatto comunque salvo il potere di autonomo controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

8-ter. In caso di violazione delle disposizioni del presente articolo, oltre alla decadenza dalle agevolazioni, si applica l'articolo 2545-sexiesdecies del codice civile ai fini della gestione commissariale.

9. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 16 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea, richiesta a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 19

ABROGAZIONI

1. Il decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, è abrogato e tutti i riferimenti a quest'ultimo decreto si intendono riferiti al presente decreto legislativo.

Art. 20

COPERTURA FINANZIARIA

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 17, comma 1, e dell'articolo 18, commi 1, 3, 4 e 7, pari a 6,82 milioni di euro per l'anno 2018 e a 3,9 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Ai fini dell'attuazione della disposizione di cui al precedente comma 1, il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le occorrenti variazioni di bilancio.

3. Dall'attuazione delle ulteriori disposizioni del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 21

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 3 luglio 2017

MATTARELLA

Gentiloni Silveri, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Orlando

ISBN 978-88-6195-353-6