

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
**per i dipendenti e soci delle Cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-
sanitario, assistenziale-educativo
e di inserimento lavorativo.**

TRIENNIO 2014/2017
01 agosto 2014

Oggi 28 luglio 2014, in Roma

Tra:

- **UNFI** - Unione Nazionale Federazioni Imprese rappresentata dal
Presidente Joseph Christophe Zambito;

E

- **I.S.A. - Intesa Sindacato Autonomo** rappresentato dal segretario
nazionale Carmelo Cassia;

è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti e soci delle Cooperative sociali esercenti
attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Premessa

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.

Le parti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale rispetto all'azienda di tipo tradizionale la cooperativa caratterizzata dalla figura del socio co-imprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio co-imprenditore, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

L'esigenza della stipula del presente contratto è stata determinata anche dall'entrata in vigore della legge 3 aprile 2001 n. 142 ed, in particolare, l'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art. 6 che prevede per le cooperative la definizione di un Regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai CCNL applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali e Datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello regionale, o provinciale, o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto ed accresciute le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi della produttività e dei risultati aziendali.

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le Cooperative sociali, anche disciplinate dalla legge 8 novembre 1991, n. 381 e successive modifiche ed integrazioni, esercenti attività nel settore "socio-sanitario, assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività del settore socio-sanitario, assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo.

A titolo indicativo le Cooperative sociali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono quelle che:

a) Svolgono interventi, gestiscono servizi nel comparto socio-sanitario, assistenziale - educativo ed attività connesse;

b) Hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale, l'inserimento ed il reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate od in condizione di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;

c) Svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratori normodotati e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatori i soggetti avviati al lavoro.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di formazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriale;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo con presenze di persone svantaggiate, realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- servizi di assistenza domiciliare integrata - ADI;
- asili nido;
- baby parking;
- prestazioni infermieristiche.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam".

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

TITOLO II

Livelli di contrattazione: nazionale e regionale o provinciale o aziendale

Art. 2- Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a)** contrattazione di primo livello: contratto nazionale di settore;
- b)** contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale

di settore.

Art. 3 - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Cooperative sociali il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa e da una parte economica la cui durata è triennale.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al mini- mo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corri- sposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva di primo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 4 - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede regionale o provinciale od aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione Presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale od aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nella azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali od aziendali;
- c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale od aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla Legge n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale od aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di formazione e lavoro, secondo la disciplina nazionale e le Leggi vigenti;
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale,
- f) disciplina di altre materie od istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale od aziendale dal presente C.C.N.L., mediante

- specifiche clausole di rinvio,
- g)** determinazione della retribuzione dei soggetti svantaggiati occupati in progetti tesi al recupero sociale in relazione alla effettiva capacità lavorativa relativamente alle mansioni da svolgere.

L'accordo di secondo livello regionale o provinciale od aziendale, ha durata triennale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale od aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5- Le parti riconoscono che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 (otto) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

Art. 6 In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I Dirigenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruite. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, a norma dell'art. 3 della Legge 402/1996.

Art. 7 I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di 5 (cinque) ore per ciascun dipendente di permessi fino ad un massimo di 20 ore annue nell'ambito aziendale. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

I dirigenti sindacali, per le ore di permesso riceveranno un rimborso pari alle ore effettivamente usufruite. Detto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza.

Art. 8 Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art.9 - Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Le parti convengono che, considerati i costi che l'applicazione del presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori, ai lavoratori dipendenti e agli altri collaboratori anche attraverso apposite intese e convenzioni con istituti previdenziali.

Art. 10 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ne si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro. Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale. Per il loro utilizzo avrà valore, esclusivamente l'edizione predispesa a cura delle Parti stipulanti il presente C.C.N.L.

TITOLO IV

Decorrenza - Durata

Art. 11 - Il presente C.C.N.L. decorre dal 13 Maggio 2013 e scadrà il 12 Maggio 2016. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO V

Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

Art. 12 - Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 13 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art 14 - Le Aziende e le Cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO VI

Efficacia del Contratto

Art. 15- . Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO VII

Mobilità e mercato del lavoro

Art 16- Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Cooperative sociali, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7 1991, n. 223 e legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L, i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO VIII

Classificazione del Personale

Art. 17 - Il personale è inquadrato in un sistema articolato in 6 aree/categorie (dalla A alla F), ognuna composta da più posizioni economiche:

Area/categoria F

Appartengono a questa categoria i 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.

- **F2:** Appartengono a quest'area, i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa sociale una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione dell'impresa
- **F1:** Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale.

Area/categoria E

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

- **E2:** Responsabile di area aziendale
- **E1:** Psicologo, sociologo, pedagogista, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo

Area/categoria D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze

professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

- D3:** Psicologo, sociologo, pedagogo, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo;
- D2:** Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogo, medico;
- D1:** Capoufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, educatore professionale.

Area/categoria C

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

C3: Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, consigliere di orientamento.

C2: Educatore senza titolo, impiegato di concetto, capo operaio, capo cuoco assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base, maestra di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento operativo.

C1: Operaio specializzato, impiegato d'ordine, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale senza esperienza lavorativa, addetto all'assistenza di base, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatore dei servizi informativi e di orientamento.

Area/categoria B

Appartengono a questa categoria 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.

B1: Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base non formato.

Area/categoria A

Appartengono a questa categoria 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.

A2: Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

A1: Addetto alle pulizie, addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

<i>Categorie</i>	<i>Minimo contrattuale conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
F2	2.180,72	232,41
F1	1.909,50	154,95
E2	1.728,89	77,47
E1	1.601,79	-
D3	1.601,79	-
D2	1.504,67	-
D1	1.426,41	-
C3	1.426,41	-
C2	1.385,50	-
C1	1.345,21	-
B1	1.250,81	-
A2	1.195,13	-
A1	1.184,20	-

Note alle tabelle

- Indennità di funzione: spetta per 13 mensilità ed è utile ai fini del calcolo del t.f.r.

- Minimo contrattuale: comprende minimo di retribuzione, indennità di contingenza, e.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992.

Titolo IX

Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

Art. 18 - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà qualificato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 19- Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre due mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere

corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiori, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

Art. 20 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa sociale non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella Cooperativa stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO X

Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 21 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
2. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
3. la durata del periodo di prova;
4. la qualifica ed il livello d'inquadramento;
5. il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro o società, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

La Cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art. 22- Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. libretto di lavoro e tesserino di disoccupazione;
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. altri documenti e certificati che la Cooperativa richiederà per le proprie esigenze.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla Cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

La Cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 23- Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia della Cooperativa sociale per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente

contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 24 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso Cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO XI **Periodo Di Prova**

Art. 25 - Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Posizioni economiche</i>	<i>Durata</i>
F2, F1 e E2	180
E1, D3, D2, D1 e C3	60
C2	45
C1, B1, A2 e A1	30

Note alla tabella

- Durata: giorni di effettiva prestazione. Il periodo di prova interrotto per malattia può essere completato se il lavoratore è in grado di riprendere servizio entro 60 giorni.

Titolo XII **Orario di Lavoro**

Art. 26 - La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Cooperative sociali è fissato in 40 (quaranta)

ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre

1923.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art.

25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Cooperative sociali, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore e per un massimo di 16 (sedici) settimane all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro. (Job - sharing).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999.

Art. 27 - Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del DRL 15 marzo 1923 n. 692 approvata con RDL del 6 dicembre 1923 n. 2657 e pubblicato nella GU numero 299 del 21 dicembre 1923, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) Custodi;
- b) Guardiani diurni e notturni;
- c) Portieri;
- d) Uscieri ed inservienti;
- e) Personale addetto ai lavori di carico e scarico;
- f) Addetti ai centralini telefonici privati,
- g) Personale addetto alla estinzione degli incendi,
- h) Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione ed inumidimento.

TITOLO XIII

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 28 - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del

RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che, è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della Cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento)

della paga base nazionale.

TITOLO XIV

Orario di lavoro di fanciulli ed adolescenti

Art. 29- L'orario di lavoro dei minori di età, tra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti, non può superare le

7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e mezza). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e mezza), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

TITOLO XV

Lavoro domenicale - Festivo - Notturno

Art. 30- Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 31 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Art. 32 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del

20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

TITOLO XVI

Lavoro Straordinario

Art. 33- Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue .Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1)** 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2)** 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima)

ora settimanale;

- 3) 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO XVII

Lavoro a tempo determinato

Art. 34 - Il Possono essere stipulati contratti a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- periodi di più intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la funzionalità della struttura durante il periodo programmato di ferie;
- esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle cooperative;
- effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con A.S.L., province, regioni, comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito;
- in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico nonché in caso di impugnativa di licenziamento fino alla definizione del giudizio;
- sostituzione del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile);
- assunzione di lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo B) di cui all'art. 1 della legge n. 381/1991 [\[2\]](#) il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

Limiti percentuali

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti a termine nelle predette ipotesi non può superare il 30% del personale a tempo indeterminato, con esclusione dei casi di sostituzione per ferie, progetti di ricerca, assenze con diritto alla conservazione del posto e lavoratori svantaggiati. E' comunque consentita la stipulazione di almeno 3 contratti di lavoro a termine.

I limiti indicati possono essere superati previo accordo aziendale.

Titolo XVIII

Lavoro parziale o part-time, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti

Art.35 - L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'eventuale periodo di prova, della durata della prestazione e della qualifica assegnata.

Il trattamento economico e normativo viene stabilito secondo criteri di proporzionalità rispetto all'entità della prestazione (per la tredicesima mensilità va corrisposta una quota pari all'8,33% della retribuzione percepita per le ore lavorate).

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale.

Tipologie di contratto

Il rapporto di lavoro può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Per le prestazioni di lavoro part-time misto ai lavoratori che già percepivano una maggiorazione del 10% sulla retribuzione globale di fatto, questa viene mantenuta come indennità ad personam in cifra fissa.

Orario di lavoro

La durata della prestazione lavorativa individuale non può essere inferiore ai seguenti limiti [\[3\]](#) :

- 12 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- 52 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- 624 ore nel caso di orario annuale ridotto.

E' comunque ammessa la stipulazione di contratti che prevedano una prestazione individuale inferiore ai limiti sopra indicati per un numero massimo di lavoratori pari al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Lavoro supplementare

Il ricorso al lavoro supplementare è consentito nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale di tipo orizzontale, nel rispetto dell'orario giornaliero di 8 ore, in presenza delle seguenti esigenze:

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

Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere recuperate, fino al 50% del loro ammontare, con riposi compensativi entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione; le rimanenti ore vengono retribuite con la maggiorazione del 27% della quota oraria della retribuzione globale.

Il lavoratore che effettui prestazioni supplementari in maniera continuativa può far richiesta di consolidare le ore di lavoro eccedenti il 25% dell'orario di lavoro individuale a condizione che tali ore siano svolte per almeno 9 mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

Clausole flessibili

Con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore possono essere introdotte clausole flessibili, con cui variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto.

In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopradette.

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. 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.

Clausole elastiche

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

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

Decorsi 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in forma scritta, per una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- attività di studio e formazione.

E' data comunque facoltà al lavoratore di sospendere le clausole elastiche o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause suindicate.

Art. 36- I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Titolo XIX Apprendistato

Art. 37 -Apprendistato professionalizzante

Condizioni di applicabilità

Le imprese non possono assumere con contratto di apprendistato qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non trova applicazione quando nel biennio precedente sia scaduto un solo contratto di apprendistato.

Limiti percentuali

Il numero di lavoratori che può essere assunto con contratto di apprendistato non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda; i datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori specializzati e qualificati, o che ne abbiano meno di 3, possono assumere fino a 3 apprendisti.

Qualifiche ammesse

E' ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione, mentre è espressamente escluso per i seguenti profili sanitari: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo. Altri profili possono essere individuato dalle parti a livello nazionale, che si riuniranno entro 60 giorni per sviluppare ulteriori percorsi formativi.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare quella prevista per il lavoratore qualificato inserito nel medesimo livello di inquadramento finale.

Durata

La durata dell'apprendistato risulta dal prospetto che segue:

<i>Categorie</i>	<i>Mesi</i>
E e D	36
C e B	24
A	18

La durata del tirocinio viene ridotta a:

- 24 mesi, nel caso in cui la qualifica professionale da conseguire sia quella di educatore professionale e l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio;
- 18 mesi, nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio-sanitarie (C2).

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende viene computato nella nuova ai fini del completamento della durata prescritta, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività (come risulta dal libretto formativo) e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro un intervallo superiore ad un anno.

A tali fine si sommano i periodi svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale a quelli di apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Retribuzione

Il trattamento economico è determinato applicando le seguenti percentuali al minimo contrattuale conglobato della posizione economica da conseguire, stabilite in funzione della durata del contratto:

<i>Durata contratto</i>	<i>Mesi</i>	<i>Retribuzione %</i>
18 mesi	Dal 1° al 9°	85
	Dal 10° al 18°	90
24 mesi	Dal 1° al 12°	85
	Dal 13° al 24°	90
36 mesi	Dal 1° al 18°	85
	Dal 19° al 36°	90

Durata ridotta:

<i>Qualifiche</i>	<i>Mesi</i>	<i>Retribuzione %</i>
Educatore professionale con specifico titolo di studio	Dal 1° al 12°	85
	Dal 13° al 24°	90
Operatore socio sanitario operante in servizi e strutture socio-sanitarie (C2)	Dal 1° al 9°	85
	Dal 10° al 18°	90

Trattamento normativo

L'apprendistato non è utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

In caso di malattia, infortunio o altra causa involontaria di sospensione del rapporto superiore a 30 giorni, nonché nel caso di congedo parentale, il periodo di apprendistato può essere corrispondentemente prolungato.

Il trattamento economico in caso di malattia, una volta superato il periodo di prova, è quello previsto per il lavoratore non apprendista di eguale qualifica.

Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca

La disciplina relativa all'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, con particolare riguardo agli aspetti concernenti la formazione e la durata, è demandata alle regioni e province autonome, in accordo con le associazioni territoriali di categoria.

TITOLO XX.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 38 - Con riferimento alla disciplina dei contratti di inserimento, il c.c.n.l. rinvia all'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

TITOLO XXI

Contratto di lavoro intermittente

Art. 39 - Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 626/1994 e succ. modd.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;

per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

L'indennità di disponibilità è esclusa da I computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

TITOLO XXII

Telelavoro

Art. 40 - Il contratto di telelavoro - per mezzo del quale il lavoro ordinario viene prestato presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettono la connessione con la sede del

datore di lavoro - deve essere stipulato con atto scritto, il quale deve contenere le modalità di svolgimento della prestazione. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo ovvero derivare dalla trasformazione di un normale rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve provvedere a:

- installare, a proprio carico, la postazione di telelavoro - osservando le vigenti disposizioni di legge in materia di ambiente di lavoro e sicurezza - presso il domicilio del lavoratore;
- provvedere a risolvere tempestivamente gli eventuali guasti tecnici (nel caso ciò non sia possibile, il lavoratore può essere richiamato in sede fino a riparazione avvenuta);
- installare i collegamenti telefonici, il costo dei quali - previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore - resta a totale carico dell'azienda, nonché gli eventuali arredi;
- rendere note al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni del software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

La distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata è a discrezione del lavoratore; può essere convenuto tra le parti un momento della giornata in cui si garantisce la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro: detto periodo non può superare le 2 ore giornaliere per i lavoratori a tempo pieno (un'ora per i lavoratori a tempo parziale).

Le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo devono essere effettuate su esplicita richiesta del datore di lavoro e, di norma, presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Il lavoratore deve rendersi disponibile per la partecipazione a riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico-organizzativo del lavoro. Il tempo dedicato a tali riunioni, di norma svolte entro il normale orario di lavoro, deve considerarsi a tutti gli effetti lavorativo.

TITOLO XIII

Lavoratori studenti

Art. 41 - Per le Cooperative sociali si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di

15 (quindici) giorni l'anno.

La Cooperativa sociale potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% (tre per cento) dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

TITOLO XXIV
Contratto di inserimento di lavoratori extracomunitari
Contratto di inserimento di lavoratori portatori di handicap

Art.42 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art.43 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

TITOLO XXV
Occupazione femminile

Art. 44 - Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

TITOLO XXVI
Riposo settimanale - Festività- Ferie - Permessi retribuiti Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 45 - Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento. Per i lavoratori a turni, il riposo settimanale cade nella giornata successiva a quella di fine turno.

Art. 46 - In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del Santo Patrono del luogo dove si svolge il lavoro. In caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo settimanale al lavoratore viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art. 47 - In sostituzione delle 4 festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono attribuiti 4 giorni di permessi retribuiti da fruirsene entro l'anno solare. Per la giornata del 4 novembre spetta il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica. In sostituzione di tale trattamento economico, il lavoratore può richiedere - compatibilmente con le esigenze di servizio - di usufruire di corrispondenti permessi retribuiti.

Art. 48 -Al lavoratore possono essere concessi brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore annue (da recuperare entro i due mesi successivi alla fruizione).In caso di decesso del coniuge, del convivente, di un genitore, di un figlio, di un fratello o dei suoceri al lavoratore spettano 2 giorni lavorativi di permesso retribuito.

Art. 49 - La durata annuale del periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi (calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni).Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni).Il ricovero ospedaliero e/o la malattia con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario sopravvenuta durante il periodo di ferie ne interrompe il decorso. Compatibilmente con le esigenze della Cooperativa sociale, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Art 50 – Malattia

in caso di malattia i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi nell'arco di un triennio anche cumulando più periodi di assenza.

Al lavoratore non in prova spetta un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a concorrenza della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno di assenza. Per

quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art 51 – Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. In presenza di malattia professionale la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza della normale retribuzione a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per un periodo massimo di 180 giorni. Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 52 – Congedo matrimoniale

I lavoratori non in prova hanno diritto ad un congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Art. 53 – Diritto allo studio

I lavoratori che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti possono usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore annue "pro capite". Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% del personale in servizio. Vengono concessi, a richiesta, permessi retribuiti per sostenere gli esami; tali permessi non sono retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori che frequentano corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale possono usufruire di permessi retribuiti (non cumulabili con quelli concessi per l'esercizio del diritto allo studio) per un massimo di 100 ore annue "pro capite". Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi in questione non possono superare l'8% della forza occupata.

Art. 54 – Aspettative

I lavoratori che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno un anno può essere concesso un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità di servizio ad alcun effetto) non superiore a 6 mesi. I lavoratori in aspettativa non possono superare il 3% del personale a tempo pieno.

L'autista al quale sia ritirata la patente dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. Durante tale periodo il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni con corresponsione della relativa retribuzione.

TITOLO XXVII

Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

Art. 55 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può accordarsi con propri i lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna

retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del T.FR..
Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o della Cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 56 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro.

TITOLO XXVIII

Servizio militare -Volontariato

Art 57 - In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 58- Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

TITOLO XXIX

Maternità

Art. 59 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale. La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n.2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

- b. per tre mesi dopo il parto;
- c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- d. per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c);
- e. per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Diritto riconosciuto anche al padre lavoratore anche se il figlio è adottivo o affidato, ai sensi della legge 04 maggio 1983, n° 184;
- f. durante il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici dipendenti due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 (sei) ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto alla lavoratrice madre dipendente di uscire dalla Cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dalla Cooperativa quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o del- l'asilo nido, ove istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice madre dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74

della Legge 23dicembre1978 n. 833. L'indennità anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio1980, n. 33 è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio1980, n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1della Legge 29 febbraio1980 n. 33,

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre1971 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della Cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre dipendente era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato".

TITOLO XXX

Gratifica natalizia

Art. 60 - In occasione delle feste natalizie la Cooperativa sociale dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la Cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

TITOLO XXXI

Trattamento economico

Art. 61 - La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) Minimo contrattuale conglobato che comprende minimo di retribuzione, indennità di contingenza, e.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992.
- b) *Indennità di funzione (per le categorie E2 F2 e F1 spetta per 13 mensilità ed è utile ai fini*

del calcolo del t.f.r.

- c) eventuali scatti di anzianità;
- d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art. 2 del presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre). Il coefficiente per ottenere la quota oraria è 165 (per il personale a 38 ore settimanali).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

TITOLO XXXII

Aumenti periodici di anzianità

Art. 62 - Per ciascun biennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 5, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

<i>inquadramento</i>	<i>Importi mensili</i>
F2	46,48
F1	39,51
E2	31,50
D3, E1	26,86
D2	23,24
C3, D1	20,66
C2	19,63
C1	18,59
B1	16,27
A2	13,43
A1	11,62

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione del nuovo livello e il lavoratore ha diritto ad ulteriori aumenti fino al raggiungimento del numero di scatti massimo stabilito. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile per la maturazione dell'aumento successivo.

TITOLO XXXIII

Elementi retributivi ultramensili

Art. 63 - Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità nel mese di dicembre nella misura di una mensilità di retribuzione, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni).

Art. 64 - Premi legati alla produttività

E' prevista la corresponsione di un elemento retributivo territoriale (E.R.T.) variabile - da contrattare a livello provinciale, subregionale o regionale - correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità, competitività, nonché di efficienza ed efficacia dei servizi svolti. L'E.R.T. viene corrisposto ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione in proporzione alle ore lavorate, incrementate delle ore di assenza per infortunio o astensione obbligatoria per maternità. Detto elemento - di competenza dell'anno di erogazione - non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.

Art. 65 - Indennità di reperibilità

Il servizio di reperibilità va limitato, di norma, ai periodi notturni, festivi e prefestivi ed ha una durata massima di 12 ore e minima di 4. Al lavoratore spetta, per le ore di pronta disponibilità, un'indennità oraria di € 1,55. In caso di chiamata al lavoro, l'attività viene computata come lavoro straordinario. E' previsto un limite massimo di 8 turni mensili per ciascun dipendente.

Art. 66 - Indennità di reperibilità con obbligo di residenza

Ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura spetta un'indennità di € 77,47 mensili. Nel caso in cui la richiesta di reperibilità con obbligo di residenza abbia carattere occasionale e per periodi non superiori a 10 giorni, viene invece corrisposta un'indennità giornaliera di € 5,16. Le ore lavorate in caso di chiamata in servizio vengono retribuite con le percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario.

Art. 67 - Indennità professionali

Spettano ai lavoratori inquadrati nei profili professionali sotto indicati nelle seguenti misure mensili:

<i>Profili</i>	<i>Importi</i>
Infermiere generico	61,97
Infermiere, fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista	154,94
Medico	258,23
Direttore aziendale	232,41

Art. 68 - Indennità assistenti domiciliari

A coloro che siano inquadrati, secondo il c.c.n.l. 1° aprile 1992, al 3° livello in qualità di assistente di base qualificato e per i quali non sussistono i requisiti per l'inquadramento al 4° livello in qualità di assistente domiciliare dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato di cui all'attuale classificazione, se in possesso di 2 anni d'anzianità aziendale nel ruolo o a seguito di successiva maturazione di detta anzianità, verrà erogata un'indennità "ad personam" di € 46,48, assorbibili in caso di inquadramento successivo al livello superiore.

Art. 69 - Indennità maneggio denaro

Al lavoratore addetto normalmente al maneggio di denaro con responsabilità per errori spetta un'indennità di € 30,99 mensili.

Art. 70 - Indennità per lavoro notturno

Le indennità per lavoro notturno sono le seguenti:

- prestazioni eccedenti le 4 ore e fino alle 8 ore per notte: € 12,39;
- prestazioni tra le 2 e le 4 ore per notte: € 6,20.

L'indennità per lavoro notturno non è dovuta ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno.

Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne l'indennità per lavoro notturno è sostituita con una maggiorazione del 10% della quota oraria per ogni ora effettivamente svolta.

TITOLO XXXIV Indennità in caso di morte

Art. 71- In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XXXV Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 72 - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Cooperativa sociale, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

TITOLO XXXVI Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 73 - Per la risoluzione del rapporto di lavoro, che deve essere comunicata per iscritto, sono previsti i seguenti periodi di preavviso (espressi in giorni di calendario):

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Giorni</i>			
	<i>F2, F1, E2</i>	<i>E1, D3, D2, D1, C3</i>	<i>C2</i>	<i>C1, B1, A2, A1</i>
Fino a 3 anni	90	45	30	15
Oltre 3 anni	120	60	45	30

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XXXVII **Trattamento di fine rapporto**

Art. 74 - La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.

TITOLO XXXVIII **Indumenti - attrezzi di lavoro**

Art 75 - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXXIX **Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro**

Art. 76 - Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la Cooperativa sociale fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria

salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Per tutto ciò non espressamente indicato nel contratto, trova applicazione quanto disposto dal **D. Lgs 81/08 (Ex 626)**

TITOLO XL Divieti

Art. 77 - E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

TITOLO XLI Risarcimento danni

Art. 78 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la Cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XLII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 79 - E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da dodici membri di cui sei nominate dalle Organizzazioni datoriali e sei nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella Cooperativa sociale del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.

- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Cooperative sociali di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dagli Artt. del presente CCNL.

TITOLO XLIII **Composizione delle controversie**

Art. 80 - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio

1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art n. 81 del presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui all'art. n. 81 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XLIV **Codice disciplinare**

Art. 81 - Doveri del lavoratore dipendente - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la Cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in Cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Cooperativa sociale

evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la Cooperativa stessa;

4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda e della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività,, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;

5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Cooperativa;

6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della Cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda e della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;

7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contra- stanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari.

Le mancanze del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale, nel caso di infrazioni di lieve entità:

- richiamo scritto, nel caso di mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi (dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, il lavoratore, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno);

- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione (l'importo delle multe, escluso quello costituente risarcimento danno, è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS);

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;

- licenziamento.

Comportamenti sanzionabili

Si incorre nella multa, a titolo esemplificativo, per:

1) inosservanza dell'orario di lavoro;

2) assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;

3) 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;

4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;

5) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

Ad eccezione della mancanza di cui al punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

A titolo esemplificativo, si incorre nella sospensione nel caso di:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;

- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- svolgimento del lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo senza che si verifichi un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere nel licenziamento.

Viene comminato il licenziamento in tronco per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, vale a dire, ad esempio:

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

TITOLO XLV Patronati

Art. 82 - Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Cooperative sociali, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati pre-

ventivamente a conoscenza delle Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della Cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO XLVI

Assistenza sanitaria ed integrativa

Art. 83 - Le parti convengono di garantire ai lavoratori del settore l'assistenza sanitaria integrativa. A tale scopo viene istituita una Commissione con il compito di individuare il Fondo al quale saranno iscritti - dal 1° maggio 2013 - tutti i lavoratori a tempo indeterminato, nonché le modalità operative per l'applicazione dell'istituto. Detta Commissione dovrà predisporre il regolamento entro il 31 dicembre 2012. Per la copertura dell'assistenza è dovuto un contributo mensile a carico dell'impresa pari a € 5 per ciascun lavoratore. Nel caso in cui il Fondo individuato richieda una quota una tantum all'atto dell'iscrizione, questa sarà a carico dell'impresa. Sono fatte salve eventuali forme di assistenza aziendali o territoriali già in atto, le quali dovranno comunque garantire una prestazione non inferiore a quelle previste dall'istituendo Fondo nazionale.

TITOLO XLVII

Privacy

Art. 84 - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

TITOLO XLVIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85 – Ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale di pertinenza del presente CCNL viene denominato **E-FORMA** Ente Bilaterale della formazione per la Piccola e Media Impresa.

Art. 86 - FONDO PER LA FORMAZIONE

Il fondo di pertinenza è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua dei lavoratori e dei collaboratori delle piccole e medie imprese denominato **FondoForma**

Art.87

Il presente contratto produce i suoi effetti limitatamente alle aziende aderenti ad una della parti sociali firmatarie dell'accordo.

E' data la possibilità alle altre organizzazioni datoriali e sindacali, previa affiliazione e sottoscrizione per adesione, di applicare tale CCNL.

Le parti stipulanti:

Unfi

I.S.A.