Wolters Kluwer

One LAVORO

COOPERATIVE SOCIALI

COOPERATIVE SOCIALI

contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo

Codice contratto: T151

CCNL in vigore | 21/05/2019

Decorrenza: 1° gennaio 2017 - Scadenza: 31 dicembre 2019

Parti Stipulanti

21 maggio 2019*

Decorrenza: 1° gennaio 2017 Scadenza: 31 dicembre 2019

Legacoopsociali

Federsolidarietà - CONFCOOPERATIVE

AGCI - Solidarietà

e

FP-CGIL

FISASCAT-CISL

FPS-CISL

UIL-FPL

*Si fa presente che dal 1° luglio 2018 è operativo Previdenza Cooperativa, Fondo unico di previdenza complementare per i lavoratori del sistema cooperativo, che riunisce i fondi Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop.

Testo del c.c.n.l.

E' stato stipulato il presente c.c.n.l. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del Settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo - Cooperative sociali.

Nell'occasione, le parti intendono ribadire che:

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

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

Titolo I

VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 (Ambito di applicazione)

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, così come normate dalla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle imprese sociali che:

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

b) svolgono interventi, gestiscono servizi educativi per l'infanzia, nel rispetto dei contenuti della normativa vigente;

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

d) svolgono attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

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

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità educativa 0/6;

- comunità alloggio per minori;

- centro di informazione e di orientamento;

- centri di aggregazione giovanili;

- servizi di animazione territoriali;

- servizi educativi e di integrazione scolastica;

- centri di accoglienza e integrazione sociale;

- comunità terapeutiche per persone tossicodipendenti;

- comunità alloggio per persone disabili;

- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;

- servizi di assistenza domiciliare;

- centri diurni per anziani ed anziane;

- gestione di strutture protette;

- attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive diverse, di cui alla precedente lettera d), finalizzate all'impiego di persone svantaggiate;

- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi-residenziali e residenziali;

- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;

- gestione di R.S.A. per qualsiasi categoria di utenti.

Per le attività di cui al punto d) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b, art. 1, legge n. 381/1991 le cooperative possono applicare i cc.cc.nn.l. di riferimento del settore di attività svolta, previa verifica aziendale, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla

realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico e normativo complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l.

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

Art. 2 (Persone svantaggiate)

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali".

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

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

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

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

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);

- di assistenza alla persona ed alla famiglia;

- di trasporto;

- di formazione;

- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;

- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

Allo stesso modo, alla luce della legge di riforma del collocamento obbligatorio (L. n. 68/1999), i Comitati misti paritetici in collegamento con le Istituzioni di governo del mercato del lavoro promuovono politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

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

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

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

1) convenzioni con enti locali, ASL ed eventuali Organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di contratti di formazione e lavoro (C.f.l.);

2) contratti a tempo determinato;

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

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

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

Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

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

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

F) Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO.SS. provinciali di competenza.

Le parti in relazione ai cambiamenti intercorsi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo convengono di effettuare, un confronto sulla intera materia, definendo, se del caso, una ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti.

Art. 3 (Rinvio a norma di legge)

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

Art. 4 (Condizioni di miglior favore)

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

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

Art. 5 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali)

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

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

Art. 6 (Normativa contrattuale confederale nazionale e legislativa)

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

Art. 7 (Decorrenza e durata)

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 5 (cinque) mesi prima della sua scadenza.

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

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

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 (Protocollo di relazioni industriali)

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del Protocollo nazionale di relazioni industriali del 5 aprile 1990 sottoscritto tra centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL.

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

Le parti assumono con il presente accordo i contenuti dell'intesa interconfederale del 28 luglio 2015 e di quella del 12 dicembre 2018 allegate al presente accordo.

Art. 9 (Diritto di informazione e confronto tra le parti)

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

1) Informazione e confronto

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

A) Livello nazionale

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

- valutare l'andamento del settore;

- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;

- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;

- valutare lo stato di applicazione del presente c.c.n.l.;

- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

B) Livello regionale e provinciale

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

- a livello regionale per:

- verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali ex legge n. 381/1991;

- valutare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;

- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l.;

- a livello provinciale per:

- valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;

- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del presente c.c.n.l.;

- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;

- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l.

C) Livello aziendale

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

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

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

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

- ambiente;

- salute e sicurezza sul lavoro;

- organizzazione del lavoro;

- formazione professionale;

- inquadramento professionale;

- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione della giornata del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);

- diritto allo studio;

- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

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

2) Comitati misti paritetici e Osservatori

A) Comitato misto paritetico nazionale

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

2. Compiti principali di tale Comitato sono:

I. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del c.c.n.l. sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo.

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

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

IV. Analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo.

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

VI. Promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le regioni ed altri Enti interessati.

VII. Collaborare per l'applicazione settoriale del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995.

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

IX. Promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione e aggiornamento dei promotori del Fondo pensione complementare previdenza cooperativa.

X. Estendere e rafforzare l'esistenza dei Comitati misti paritetici regionali.

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

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

XIII. Realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del Sistema socio-sanitario-assistenziale-educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità.

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

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

XVI. Ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente c.c.n.l. e trasmettere le valutazioni alle parti.

3. Il Comitato misto paritetico nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti bilaterali confederali (CoopForm nazionali o regionali), sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

4. In caso di assenza o di inattività dei Comitati misti paritetici regionali o per progetti che interessano più ambiti regionali, il Comitato misto paritetico nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi delle vigenti normative nazionali, regionali e provinciali.

5. Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente c.c.n.l. il regolamento attuativo del Comitato misto paritetico nazionale di cui al presente articolo.

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

7. Il C.M.P.N. si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'Osservatorio nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni:

Le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione socio-sanitaria-assistenziale-educativa e di inserimento lavorativo cooperativo dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione, previsto dal Protocollo d'intesa interconfederale del 5 aprile 1990.

La Sezione dell'Osservatorio è guidata dal Comitato composto da sei (6) componenti effettivi e sei (6) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La Sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal Comitato di cui sopra fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro della integrazione con l'Osservatorio generale sulla cooperazione secondo i piani di lavoro ai sensi del precedente punto 6.

Le problematiche che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:

a) presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;

b) stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;

c) verifica dello stato di applicazione del c.c.n.l. e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;

d) applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;

e) situazione del mercato del lavoro del settore, con analisi della struttura del medesimo nonché di quella dell'occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento, della formazione professionale e degli andamenti occupazionali nonché il monitoraggio delle modalità applicative dell'art. 1, comma 3;

f) andamento del lavoro di somministrazione e dei lavori atipici nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali;

g) qualità ed efficienza dei servizi nell'ambito del settore;

h) dinamiche contrattuali e del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale e rispetto alle stazioni appaltanti.

Tutte le deliberazioni e le proposte della Sezione dell'Osservatorio nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il c.c.n.l. per consentire le opportune valutazioni nonché il loro eventuale utilizzo.

B) Comitati misti paritetici regionali

1. A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati misti paritetici", composti da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, nonché eventuali supplenti.

2. Compiti principali di tali Comitati sono:

I. Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.

II. Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore.

III. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del c.c.n.l. sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti bilaterali al fine di

fruire delle competenze e delle attività di tali Enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

IV. Svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi delle vigenti normative nazionali, regionali e provinciali.

V. Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del c.c.n.l.; in attesa di specifica definizione e attivazione della sede (prov. o reg.) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni paritetiche di cui all'art. 2 del c.c.n.l. 7 maggio 1997.

VI. Monitorare lo stato di applicazione del c.c.n.l., lo stato delle relazioni sindacali.

VII. Monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

IX. Favorire e promuovere forme di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori.

X. Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di conciliazione e i Collegi arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.

3. I Comitati misti paritetici regionali coordineranno la propria attività con il Comitato misto paritetico nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti bilaterali confederali regionali Coopform, in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

4. Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente c.c.n.l. il regolamento attuativo dei C.M.P.R. in coerenza con quello nazionale di cui al presente articolo. Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/VI) e per l'attività dell'Osservatorio regionale il C.P.M.R. predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle Associazioni cooperative regionali.

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

Art. 10 (Struttura della contrattazione)

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

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

1. Il contratto nazionale

A) Ruolo e riferimenti

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

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

B) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;

- invio piattaforma: almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;

- inizio trattativa: entro 1 mese dal ricevimento della piattaforma.

Nei cinque mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 1° comma della presente lett. b), la norma di cui al 2° comma avrà efficacia limitatamente ai 5 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

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

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

2. Il contratto territoriale

A) Competenze e procedure

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

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

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

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

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

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

In conseguenza di ciò le materie di competenza del contratto territoriale sono esclusivamente le seguenti:

1) definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70;

2) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);

3) attività di soggiorno (art. 83);

4) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art. 47, garantendo la coerenza con lo stesso;

5) premio territoriale di risultato, definendone anche le modalità di eventuale traduzione in forme di welfare aziendale;

6) definizione e declinazione di strumenti di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e personale, in coerenza con i principi indicati nelle linee-guida presenti in allegato al presente c.c.n.l.;

7) identificazione di ulteriori attività in relazione a quanto indicato dall'art. 25 in materia di lavoro stagionale;

8) quelle esplicitamente rinviate alla contrattazione territoriale dal presente c.c.n.l.

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

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

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

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

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

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

B) Premio territoriale di risultato

Il Premio territoriale di risultato (PTR), come disciplinato dalle linee-guida allegate, è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Pertanto al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o di alcuni degli indicatori evidenziati, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Alla luce dei principi di cui al 1° comma della presente lettera, il premio territoriale di risultato sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità.

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

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

L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il t.f.r.

C) Imprese in difficoltà o con risultato di esercizio negativo

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

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

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

1) Sofferenza economica, da valutarsi con riferimento all'andamento del MOL/fatturato come definito dalle linee-guida alla lettera C) 1, punto 3;

2) Sofferenza finanziaria;

3) Situazioni di crisi in presenza di delibera ex L. n. 142/2001.

Le parti definiranno, nell'ambito del contratto territoriale stesso, le modalità e i criteri per la applicazione delle casistiche di cui al 2° comma.

Art. 11 (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali)

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146 così come modificata dalla legge n. 83/2000, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:

- persone non autosufficienti;

- minori;

- soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

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

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

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

Nota a verbale

Le parti si impegnano a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della L. n. 146/1990 e successive modificazioni.

Art. 12 (Procedure per la prevenzione del conflitto)

Le parti sottolineano l'importanza di una coerente applicazione delle procedure previste dal Titolo 8 del Protocollo 5 aprile 1990 tra le Centrali cooperative e le OO.SS.. Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno una delle stesse, si riuniranno entro 30 gg dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme definite dal presente c.c.n.l.

Art. 13 (Pari opportunità tra uomo e donna)

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

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

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

della stipula del presente c.c.n.l.

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

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.

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

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

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate". La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Art. 16 (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi del Titolo III del D.Lgs. n. 117/2017)

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

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 17 (Rappresentanze sindacali)

Le Rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie) costituite ai sensi dei Protocolli d'intesa sottoscritti tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI, e CGIL, CISL, UIL in data 13 settembre 1994 e in data 28 luglio 2015 che costituiscono parte integrante del presente c.c.n.l.

Ad integrazione dell'art. 3 di detto Protocollo le parti, relativamente al numero dei componenti le R.S.U., convengono quanto segue:

a) 3 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 addette/i;

b) 4 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano da 76 a 150 addette/i;

c) 5 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano da 151 a 200 addette/i.

Sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U. le Rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.).

Le R.S.U. o, in loro assenza, le R.S.A. hanno competenze per quanto previsto dall'art. 9.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze sindacali sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970 e permessi non retribuiti per le finalità e secondo i criteri di cui all'art. 24 della legge medesima.

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

Art. 18 (Permessi per cariche sindacali)

Le lavoratrici e i lavoratori componenti gli Organismi elettivi delle OO.SS. nazionali, regionali o territoriali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/1970 per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

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

Art. 19 (Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive)

Per il collocamento in aspettativa di lavoratrici e di lavoratori chiamate/i a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali e per la concessione di permessi alle lavoratrici e ai lavoratori chiamate/i a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970.

Art. 20 (Assemblea)

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

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

In assenza delle R.S.U. le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle R.S.A. unitamente alle OO.SS. firmatarie del contratto.

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

Art. 21 (Affissione)

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

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

Art. 22 (Contributi sindacali)

(Contributi sindacali)

Le addette e gli addetti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria O.S., per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata, anche nei casi di cambi gestione nel rispetto della normativa vigente, qualora la stessa non venga formalmente revocata dall'interessata o dall'interessato.

Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate, in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza e alla OO.SS. interessata.

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

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

Titolo IV

TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 (Assunzione)

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

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

- la tipologia del rapporto di lavoro;

- la data di decorrenza dell'assunzione;

- la categoria e posizione economica cui viene assegnata o assegnato;

- il trattamento economico;

- la durata del periodo di prova;

- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

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

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

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

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

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

Art. 24 (Documenti di lavoro)

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e dal D.P.R. n. 445/2000 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);

- stato di famiglia;

- residenza anagrafica;

- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);

- fotocopia di codice fiscale;

- fotocopia documento di riconoscimento valido;

- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);

- eventuale libretto di pensione;

- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica;

- il certificato penale, ove richiesto ex articolo 25-bis del D.P.R. n. 313/2002 (come modificato dal D.Lgs. n. 39/2014).

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

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

Art. 25 (Rapporti di lavoro a termine)

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

1) Apposizione del termine e durata massima

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

In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'articolo 2 del presente c.c.n.l., preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 è elevato a 40 mesi.

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

2) Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1), primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

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

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

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

La percentuale di stabilizzazione di cui al primo comma del presente punto si calcola con riferimento ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato eccedenti la durata di 24 mesi stipulati, prorogati o rinnovati dopo il 21 maggio 2019. Le parti si danno atto che qualora non vi siano contratti con queste caratteristiche scaduti nei 12 mesi precedenti, le assunzioni a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi non sono sottoposte alla clausola di stabilizzazione.

3) Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

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

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività;

b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);

c) per lo svolgimento di attività stagionali;

d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;

e) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1, L. n. 381/1991 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, di cui all'articolo 2 del presente c.c.n.l.

4) Apposizione del termine per ragioni sostitutive

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

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

5) Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

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

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

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;

- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

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

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

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;

- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);

- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

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

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

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

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

6) Successione dei contratti

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

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

Art. 25 bis (Percentuali complessive di ammissibilità)

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

Art. 26 (Lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli articoli da 4 a 11 del D.Lgs. n. 81/2015 ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;

- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

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

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

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

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

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

A) nel contratto individuale di assunzione, oltre agli elementi previsti dall'articolo 23 del presente c.c.n.l., dovranno essere specificati:

a) l'eventuale periodo di prova;

b) ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale

dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

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

1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 6, comma 4 (clausole elastiche) del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale

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

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

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

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

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

1) gravi esigenze di carattere familiare;

2) esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;

3) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

4) attività di studio e formazione di cui all'art. 69 e art. 70 del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

Impegno tra le parti

Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello

stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

Art. 27 (Contratto di inserimento)

(Soppresso).

Art. 28 (Apprendistato)

A) Finalità dell'istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione europea e a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d'informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli utenti e degli enti committenti.

3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.

4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 44, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- contratto di apprendistato professionalizzante;

- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle regioni e province autonome, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione del personale, di cui all'art. 47 del c.c.n.l. (inquadramento del personale). E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito

elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

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

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

1. Requisiti del contratto

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

2. Proporzione numerica

In virtù dell'art. 42, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3. Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

D) Percentuale di conferma

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

2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente c.c.n.l.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso

altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

I) Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lett. G), sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l.

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/2003, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'art. 76 del c.c.n.l., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

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

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

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

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

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

M) Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.

2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

N) Durata dell'apprendistato

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

- A: 18;

- B: 24;

- C: 24;

- D: 36;

- E: 36.

2. La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 12° mese: 85%;

- dal 13° al 24° mese: 90%.

3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio-sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%;

- dal 10° al 18° mese: 90%.

O) Estinzione del rapporto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 cod. civ., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

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

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione

dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali-di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 44, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S) e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

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

S) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle regioni.

3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

4. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (coordinatore, educatore, O.SS., animatore, ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere

trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;

- competenze relazionali;

- organizzazione ed economia;

- disciplina del rapporto di lavoro;

- sicurezza sul lavoro.

Qualora le regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente all'erogazione della formazione.

3. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico-professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

U) Rinvio alla legge

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

Art. 29 (Lavoro ripartito)

(Soppresso).

Art. 30 (Telelavoro)

1) Definizione

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

2) Prestazione lavorativa

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

a) volontarietà delle parti;

b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;

e) applicazione del presente c.c.n.l.

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

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

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

3) Postazione di lavoro

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

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

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

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

4) Collegamenti telefonici

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

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

5) Arredi

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

6) Orario

L'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

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

7) Comunicazione, informazione

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

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

8) Riunioni e convocazioni aziendali

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

9) Diritti sindacali

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

10) Controlli a distanza

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

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle Rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11) Sicurezza

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

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico-sanitario ad opera del Responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12) Riservatezza

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

Art. 31 (Somministrazione di lavoro)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è disciplinata dal presente c.c.n.l. e dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Art. 32 (Periodo di prova)

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

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

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

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

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

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

Art. 33 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

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

Categoria	*Posizione economica*	*Giorni di calendario Per anzianità di servizio fino a 3 anni*	*Giorni di calendario Per anzianità di servizio oltre i tre anni*
A	A1	15	30

	A2	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

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

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

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

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

Art. 34 (Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro)

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

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

Art. 35 (Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge n. 297/1982.

Art. 36 (Mobilità e trasferimenti)

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;

- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

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

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 9, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 37 (Cambi di gestione)

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

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. e alle R.S.U./R.S.A.

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

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia.

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

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

D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l.

Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

Art. 38 (Conciliazione in sede sindacale)

1) Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati misti paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni cooperative, o presso le Organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

2) La Commissione di cui al punto 1) è composta:

a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle cooperative;

b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

3) Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una Organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

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

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

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

7) Il termine previsto dall'art. 410 bis del cod. proc. civ. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle cooperative o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

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

9) Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;

b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;

c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;

d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;

e) nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

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

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

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

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

13) Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addetta/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.

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

Art. 39 (Arbitrato)

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

2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso

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

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

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

a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

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

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

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

8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater cod. proc. civ.

Titolo V

COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

Art. 40 (Comportamento in servizio)

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

Art. 41 (Ritardi ed assenze)

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

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

Art. 42 (Provvedimenti disciplinari)

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/1970 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;

- richiamo scritto;

- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;

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

- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

A) Rimprovero verbale

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

B) Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

C) Multa

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;

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

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

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

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

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5 la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

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

- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;

- insubordinazione verso i superiori;

- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

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

E) Licenziamento

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

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

- inosservanza delle norme mediche per malattia;

- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;

- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;

- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

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

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

Art. 44 (Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori)

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

Art. 45 (Ritiro della patente)

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

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

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

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà materia del contratto territoriale di cui all'art. 10, punto 2). Vengono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'art. 10, comma 3, del c.c.n.l. 7 maggio 1997 al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

Titolo VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 47 (Inquadramento del personale)

Il nuovo sistema di classificazione, decorrente dal 1° gennaio 2009, è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

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

Le categorie e i profili individuati nel presente c.c.n.l. sono in coerenza con i contenuti previsti dall'art. 1. I profili sono individuati a titolo esemplificativo. Pertanto è fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello, così come previsto dall'articolo 10 del presente c.c.n.l., di individuare, in via sperimentale e

previa comunicazione al CMP nazionale, ulteriori profili necessari alle esigenze delle attività svolte.

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

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

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

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

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

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

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

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

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

Area/categoria E - Prestazioni specialistiche, attività di coordinamento

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

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

Area/categoria F - Attività di direzione

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

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

Area/categoria A

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

Area/categoria B

N. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o anche all'utilizzo di strumentazione e macchinari, manutentore, conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o dell'accoglienza non formata/o, facilitatore linguistico altrimenti definito non formato.

Area/categoria C

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, conducente con patente D/K di mezzi ed automezzi, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatore sociale dell'accoglienza, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore socio-sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio-sanitarie.

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

Area/categoria D

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

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

Area/categoria E

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

Area/categoria F

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

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

Nota esplicativa

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

Quadri

A) Definizione

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

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

B) Procedure per l'individuazione

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

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

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

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

C) Assegnazione non definitiva di mansioni

In attuazione degli artt. 5, della legge n. 190/1985 e 1, della legge n. 106/1986, l'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con

diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

D) Formazione professionale

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

E) Retribuzione

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

- posizione E2: euro 77,47;

- posizione F1: euro 154,94;

- posizione F2: euro 232,41.

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

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

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

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

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

Art. 48 (Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

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

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

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

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

Art. 49 (Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica)

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

del profilo rivestito o a qualifiche funzionali inferiori.

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

Art. 50 (Trattamento economico conseguente al passaggio posizione economica superiore)

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

Titolo VII

ORARIO DI LAVORO

Art. 51 (Orario di lavoro)

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

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

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

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

A partire dal 1° ottobre 2019, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

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

- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

- nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;

- chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 58 del presente c.c.n.l.;

- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;

- grandi eventi non programmabili.

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

Dalla data del 1° gennaio 1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente c.c.n.l. a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 1992 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della

retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

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

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

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;

- la programmazione delle attività;

- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

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

Art. 52 (Flessibilità)

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

Art. 53 (Lavoro straordinario)

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

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

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, di intesa con le R.S.A. o con le R.S.U., per comprovate e motivate esigenze di servizio.

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

a) lavoro diurno straordinario: 15%;

b) lavoro notturno straordinario: 30%;

c) lavoro festivo diurno straordinario: 30%;

d) lavoro festivo notturno straordinario: 50%.

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

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

Art. 54 (Lavoro notturno)

1) Lavoro notturno ordinario

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 06,00.

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

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

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge

esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

2) Applicazione del decreto legislativo n. 66/2003

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al D.Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24,00 e le ore 5,00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24,00 e le 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

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

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

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

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

Art. 55 (Lavoro festivo e domenicale)

A decorrere dal 1° dicembre 2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 59 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Art. 56 (Indennità di turno)

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

Art. 57 (Servizio con obbligo di residenza nella struttura)

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

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

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

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 53.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura, nonché il numero dei servizi di cui al comma 2, vengono definiti nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente c.c.n.l. a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Art. 58 (Pronta disponibilità - Reperibilità)

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

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

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

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

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

Titolo VIII

FESTIVITA' E FERIE

Art. 59 (Festività)

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

1) Capodanno;

2) Epifania;

3) Anniversario della Liberazione;

4) Lunedì di Pasqua;

5) Festa del lavoro;

6) (2 giugno) Festa della Repubblica;

7) Assunzione della Madonna;

8) Ognissanti;

9) Immacolata Concezione;

10) S. Natale;

11) S. Stefano;

12) S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

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

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

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze

organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

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

Art. 60 (Ferie)

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

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

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

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

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

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1° giugno/30 settembre, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

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

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

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

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

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

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

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

Titolo IX

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 61 (Permessi e recuperi)

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, ed a

domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni di cui all'art. 60 del presente contratto.

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

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

Art. 62 (Congedo matrimoniale)

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

Art. 62 bis (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

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

Art. 63 (Tutela della maternità)

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

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

Dichiarazione congiunta

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

Art. 64 (Servizio militare, servizi assimilati e richiamo alle armi)

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del t.f.r. e degli scatti di anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

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

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

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

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

Art. 65 (Donazione sangue)

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

Art. 66 (Permessi per lutto di famiglia)

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

Art. 67 (Aspettativa non retribuita)

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

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

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

Art. 68 (Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum)

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

Titolo X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 69 (Diritto allo studio)

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

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

2) Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Art. 70 (Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale)

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

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

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

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

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

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

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

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

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Art. 71 (Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro)

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

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

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al t.f.r. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

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

Art. 72 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

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

assicuratore.

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

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

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

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

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunioda parte dell'Ente assicuratore.

Art. 73 (Superamento delle barriere architettoniche)

In attuazione dell'art. 24 della legge n. 104/1992 le singole aziende cooperative valuteranno con le Rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

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

Art. 74 (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

In materia di sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL-CISL-UIL e le centrali cooperative LEGACOOP, Confcooperative, AGCI in data 5 ottobre 1995, allegato al presente c.c.n.l., si fa riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e al decreto del Ministero del lavoro del 13 aprile 2011 attuativo dell'art. 3, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008.

Titolo XII

RETRIBUZIONE

Art. 75 (Elementi della retribuzione mensile)

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

- minimo contrattuale conglobato;

- scatti d'anzianità;

- il Premio territoriale di risultato PTR di cui all'art. 10, punto 2;

- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

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

Art. 76 (Minimi contrattuali conglobati mensili)

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

	01/03/2013	*01/11/2019*	*01/04/2020*	*01/09/2020*	

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

Art. 77 (Accordi di gradualità)

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

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori subregionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'INPS e dell'INAIL.

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

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

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

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

- applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal c.c.n.l. 8 giugno 2000;

- carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal c.c.n.l. 8 giugno 2000 alla data della succitata verifica tra le parti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

1) verificano e certificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;

2) concordano e definiscono le modalità e i tempi della gradualità;

3) definiscono i criteri e le modalità attraverso cui garantire sia l'efficacia dell'accordo di gradualità, sia il contrasto a qualunque concorrenza al ribasso a livello territoriale;

4) concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive territoriali più favorevoli e compatibili con la piena esigibilità del contratto.

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

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

3) Le parti sottoscriventi il c.c.n.l. cooperative sociali 2017-2019 confermano la validità dei percorsi individuati

al punto 2), attualizzandone le date, e convengono che la prima tranche del rinnovo contrattuale 21 maggio 2019 (novembre 2019) sia esclusa dalle ipotesi di slittamento.

Art. 78 (Indennità professionali)

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

- infermiera/e generica/o: euro 61,97;

- infermiera/e: euro 154,94;

- fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista: euro 154,94;

- medico: euro 258,23;

- direttrice e direttore aziendale: euro 232,41.

Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo

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

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

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

Art. 79 (Tredicesima mensilità)

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

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

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

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

Art. 80 (Scatti di anzianità)

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

Categoria	*Posizione economica*	*Valore mensile dello scatto di anzianità*
A	A1	Euro 11,62
	A2	Euro 13,43
B	B1	Euro 16,27
C	C1	Euro 18,59
	C2	Euro 19,63
	C3	Euro 20,66
D	D1	Euro 20,66

	D2	Euro 23,24
	D3	Euro 26,86
E	E1	Euro 26,86
	E2	Euro 31,50
F	F1	Euro 39,51
	F2	Euro 46,48

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

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

Art. 81 (Indennità di cassa o di maneggio denaro)

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

Art. 82 (Rimborsi di trasferta o di missione)

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

Art. 83 (Attività di soggiorno)

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

Art. 84 (Corresponsione della retribuzione)

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

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

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

Art. 85 (Abiti da lavoro)

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

Le modalità di fruizione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate alla contrattazione di secondo livello

ai sensi dell'articolo 10 del presente c.c.n.l.

Art. 86 (Fondo previdenza complementare Cooperlavoro)

Istituzione e soggetto attuatore

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

Contribuzione

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono a far data dal 1° luglio 2019 (1) con un'aliquota pari all'1,5% da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. Tale obbligo contributivo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo previdenza cooperativa.

Hanno diritto al contributo a carico azienda, di cui al precedente capoverso, i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del t.f.r. Il lavoratore iscritto può liberamente incrementare la contribuzione a proprio carico.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% dal t.f.r. maturando (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.), con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del t.f.r. maturando nell'anno.

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

Quota d'iscrizione

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

Ritardo nei versamenti contributivi

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

Trasferimento per cambio datore di lavoro

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

Rinvio

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

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

(1) Fino al 30 giugno 2019 l'aliquota a carico dell'azienda è pari all'1%.

Art. 87 (Assistenza sanitaria integrativa)

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

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

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

Allo scopo di assicurare la piena attuazione dell'istituto, le parti convengono di individuare il Comitato misto paritetico nazionale quale sede di monitoraggio, verifica, confronto e promozione della sanità integrativa così come disciplinata dal presente articolo. Il CMP nazionale si avvarrà anche delle analoghe strutture territoriali. A tale scopo i suddetti Comitati si riuniranno con cadenza semestrale su questo specifico argomento o su richiesta di una delle parti firmatarie. Dell'esito degli incontri sarà redatto un verbale che sarà inviato alle parti firmatarie del presente c.c.n.l.

Disposizione finale

Contributi di servizio contrattuale

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

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

Le misure contributive a totale carico delle imprese cooperative e dei lavorati non associati nonché le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti da stipularsi anche eventualmente con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale

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

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

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

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

LINEE-GUIDA

"Premio territoriale di risultato"

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

A. Principi generali

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

Si individuano due categorie di indicatori e precisamente indicatori di produttività e redditività ed indicatori di qualità, efficienza ed innovazione.

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

- alla categoria degli indicatori di produttività e redditività (punto C.1) una rilevanza pari al 70% del valore del PTR;

- alla categoria degli indicatori di qualità, efficienza ed innovazione (punto C.2) una rilevanza pari al 30%.

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

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

a) una comunicazione preventiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nel periodo congruo precedente di cui sopra;

b) una comunicazione consuntiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nell'anno di riferimento rispetto al periodo congruo precedente di cui sopra;

c) il conseguente valore del PTR da erogare.

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

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

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

B. Contenuti del contratto territoriale

Il contratto territoriale, ai fini della definizione del premio territoriale di risultato, dovrà:

1) definire il valore massimo del PTR relativo al territorio;

2) individuare, fra quelli di seguito indicati alla lettera C), il paniere di indicatori che le parti ritengono meglio rappresentare le dinamiche locali, considerando che dovrà essere presente almeno un indicatore per ogni categoria e che a livello territoriale potrà eventualmente essere inserito solo un ulteriore indicatore;

3) definire le modalità e le tempistiche di comunicazione dei valori degli indicatori nel periodo congruo di riferimento utile a dimensionare/valorizzare gli indicatori per il calcolo del PTR;

4) definire le modalità di comunicazione dell'andamento degli indicatori e dei conseguenti valori del PTR, anche considerando le scadenze di approvazione dei bilanci, elemento vincolante per l'elaborazione degli indicatori di redditività e le possibilità di monitoraggio e verifica di cui alla lettera A);

5) definire le modalità e le tempistiche di erogazione del PTR e dell'eventuale retribuzione territoriale aggiuntiva;

6) definire le modalità per stabilire come, in caso di cambi di gestione, debba essere erogato dall'azienda cedente il PTR ai lavoratori ceduti, in funzione dei ratei di propria competenza.

C. Gli indicatori

C.1. Indicatori di produttività e redditività:

1) rapporto fatturato/costo del personale (A1/B9 bilancio di esercizio) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

2) rapporto fatturato/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato rapportando il complesso delle ore lavorate alle 1.548 ore derivanti dalle Tabelle ministeriali del costo del lavoro) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

3) variazioni del MOL/fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

4) indice di rotazione dei crediti (voce CII/A del Bilancio) - l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce.

C.2. Indicatori di qualità, efficienza ed innovazione:

1) partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce. La contrattazione di secondo livello potrà definire le modalità di individuazione delle ore di effettiva presenza;

2) indice collettivo di godimento di ferie e permessi (ore di ferie e permessi residui/ore lavorate) - l'indicatore è positivo se il rapporto diminuisce;

3) indice collettivo di partecipazione alle attività formative (numero presenze allievi/numero programmato allievi) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

4) indice soddisfazione utenti - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

5) indice soddisfazione committenti - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce;

6) indice di valutazione dell'andamento infortunistico. A tal fine, possono essere utilizzati anche comuni indicatori quali l'indice di frequenza e l'indice di gravità.Sono comunque esclusi da qualsiasi tipo di computo gli infortuni "in itinere".

Regime transitorio

In fase di prima applicazione con riferimento all'elemento retributivo territoriale continuano ad aver effetto, solo per l'anno 2019 e relativamente all'anno 2018, gli accordi territoriali di secondo livello sull'E.r.t. stipulati ai sensi dell'art. 10, c.c.n.l. 16 dicembre 2011. Parimenti la lettera d) dell'articolo 10 sarà vigente fino al 31 dicembre 2019.

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

"Banca Ore"

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

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

Le presenti linee-guida costituiscono la cornice di riferimento entro cui andranno sviluppati, all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art. 10 del c.c.n.l., gli accordi territoriali cui è demandato il compito di rendere operativo lo strumento della Banca ore.

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

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

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

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

a) modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo;

b) definizione delle modalità di erogazione delle maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l. da corrispondere al lavoratore a saldo della Banca ore;

c) gli accordi territoriali disciplineranno in modo preciso l'accantonamento e/o lo scomputo di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, avrà maturato a vario titolo.

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

Piani sanitari: linee-guida per la progettazione

In riferimento all'art. 87 del c.c.n.l. delle cooperative sociali, le linee-guida che orientano la progettazione dei Piani sanitari devono essere le seguenti:

1) Libertà di scelta per l'iscritto:

- in via prioritaria:

a) Servizio sanitario pubblico;

b) strutture private convenzionate;

- e in subordine:

c) strutture private.

2. Favorire le seguenti prestazioni sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale:

a) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria;

b) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale;

c) prestazioni finalizzate al recupero della salute;

d) prestazioni di assistenza odontoiatrica;

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

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

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

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

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

7) Privilegiare gli enti mutualistici come gestori dei Piani sanitari integrativi.

Tipologie di prestazioni

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

1) ricoveri;

2) alta diagnostica;

3) visite specialistiche;

4) ticket e pronto soccorso;

5) maternità e gravidanza;

6) prestazioni socio-sanitarie-assistenziali, compresa invalidità temporanea;

7) prestazioni di assistenza odontoiatrica;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

8) ciclo di terapie riabilitative e conservative.

I Piani sanitari devono prevedere:

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

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

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

d) la consulenza ed assistenza;

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

Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'art. 28 - Apprendistato, C.c.n.l. "Cooperative Sociali" 2010-2012

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

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

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

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

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

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

Inoltre:

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

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

8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste. A titolo di esempio si citano le seguenti:

- lezioni frontali;

- esercitazioni;

- training on the job;

- cooperative learning;

- ecc.

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

Percorsi formativi per apprendista

AREA/CATEGORIA: BAGNINA/O

Posizione economica A2 - Piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O GENERICA/O

Posizione economica A2 - Durata Apprendistato Biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: CENTRALINISTA

Posizione economica A2 - Piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

- gestisce le telefonate in entrata e le smista presso gli uffici più idonei a soddisfare le richieste;

- gestisce il primo contatto con clienti/utenti/fornitori e i lavoratori direttamente in azienda;

- effettua trascrizioni in entrata e in uscita di annotazioni d'ufficio quali archiviazione dei documenti, gestione della corrispondenza, fotocopiatura e redazioni di testi;

- può svolgere semplici operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - gestire i flussi informativi e comunicativi in entrata e in uscita utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, e-mail, ecc.)	10 ore	20 ore	30
2 - supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate	10 ore	20 ore	30
3 - eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita	15 ore	15 ore	30
4 - eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazioni contabili e archiviazioni (ordini, bolle, ricevute)	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	45 ore	75 ore	120
TOTALI COMPLESSIVI	95 ore	85 ore	180

AREA/CATEGORIA: ADDETTA/O ALLA CUCINA

Posizione economica A2 - Piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

TOTALI COMPLESSIVI	95 ore	85 ore	180

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O QUALIFICATA/O

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE B o C

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*	*Ore totali*

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

AREA/CATEGORIA: AIUTO CUOCA/O

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	15 ore	30 ore	45
2 - gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	15 ore	30 ore	45

3 - utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	60 ore	100 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	120 ore	120 ore	240

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

Posizione economica B1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

TOTALI COMPLESSIVI	120 ore	120 ore	240

AREA/CATEGORIA: ADDETTA/O ALLA SEGRETERIA

Posizione economica B1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

- gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;

- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc. e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc.

- organizzazione dell'agenda del/dei responsabile/i di funzione e/o della direzione;

- organizzazione di riunioni ed eventi di lavoro;

- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI, OPERATRICE/ORE SOCIO-ASSISTENZIALE, ADDETTO ALL'ASSISTENZA

DI BASE O ALTRIMENTI DEFINITA NON FORMATO/A

Posizione economica B1 - Durata apprendistato biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	

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

AREA/CATEGORIA: CUOCA/O

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci)	15 ore	30 ore	45
2 - identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito	15 ore	30 ore	45

3 - definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	15 ore	15 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ore	95 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ore	115 ore	240

AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE D o K

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: AUTISTA SOCCORRITORE

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: AUTISTA ACCOMPAGNATORE

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: IMPIEGATA/O D'ORDINE

Posizione economica C1 Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			

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

AREA/CATEGORIA: ANIMATRICE/ORE SENZA TITOLO

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

TOTALI COMPLESSIVI	110 ore	130 ore	240

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

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: OPERATORE TECNICO DELL'ASSISTENZA

Posizione economica C1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Nello specifico questo operatore fornisce assistenza alla persona nelle strutture di cura residenziali con

prestazioni di igiene, assistenza personale, di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: ISTRUTTRICE/TORE DI ATTIVITA' MANUALI ED ESPRESSIVE

Posizione economica C1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			

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

AREA/CATEGORIA: ISTRUTTORE DI NUOTO

Posizione economica C1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ore	95 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ore	115 ore	240

AREA/CATEGORIA: GUIDA

Posizione economica C1 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

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

Posizione economica C2 - Durata Apprendistato 18 mesi

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Regioni - Rep. Atti n. 1161 del 2001).

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 150 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: CAPO OPERAIA/O

Posizione economica C3 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*	*Ore totali*

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

AREA/CATEGORIA: CAPO CUOCA/O

Posizione economica C3 - Piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menu, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a disposizione	20 ore	30 ore	50
2 - preparare il menù provvedendo anche alla porzionatura e alla presentazione	20 ore	30 ore	50
3 - controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina e il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	15 ore	15 ore	30
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ore	95 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ore	115 ore	240

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

Posizione economica C3 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - conoscere, organizzare e gestire le attività di un servizio alla persona applicando i principali protocolli socio-sanitari; raccogliere e gestire le cartelle degli utenti e i programmi individuali; curare la relazione con utenti e familiari	20 ore	30 ore	50
2 - saper gestire i gruppi di lavoro e le riunioni, rilevare il fabbisogno formativo degli addetti e conoscere i vari ruoli professionali per favorirne l'integrazione	20 ore	20 ore	40

3 - organizzare e gestire le attività, i servizi, le risorse e le dotazioni indispensabili all'erogazione del servizio	10 ore	20 ore	30
4 - monitorare e verificare il buon andamento del servizio segnalando eventuali problemi e proponendo azioni correttive e/o migliorative	16 ore	24 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	66 ore	94 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	126 ore	114 ore	240

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/TORE SENZA TITOLO

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: MAESTRA/O DI ATTIVITA' MANUALI O ESPRESSIVE

Posizione economica D1 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La maestra/il maestro di attività manuali o espressive programma, coordina e gestisce le attività di

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: MASSAGGIATRICE/ORE

Posizione economica D1 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

Opera su indicazioni del medico o del fisioterapista.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*	*Ore totali*

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

AREA/CATEGORIA: ANIMATORE CON TITOLO

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio-sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 - Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

4 - Realizzare in tutto le fasi che compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	40 ore	200 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	140 ore	220 ore	360

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE ALL'INFANZIA CON FUNZIONI EDUCATIVE

Posizione economica D1 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: OPERATORE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Operatore dell'inserimento lavorativo è in grado di gestire e verificare interventi educativi di tutoraggio e

di ri-inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate, con la finalità del recupero e dello sviluppo delle loro potenzialità per una reale e attiva partecipazione alla società nei percorsi di vita.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: IMPIEGATA/O DI CONCETTO

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	

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

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

Posizione economica D1 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - conoscere in modo approfondito il settore sul quale deve fornire le informazioni	40 ore	40 ore	80

2 - accogliere l'utente allo sportello e/o nel servizio secondo le procedure previste; analizzare la domanda e ricercare le informazioni richieste e/o orientarlo ad altri servizi della rete	30 ore	30 ore	60
3 - curare il processo comunicativo, sia nella parte di ascolto sia della restituzione delle informazioni, utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	30 ore	30 ore	60
4 - collaborare nella ricerca delle risorse informative e della loro efficace fruizione da parte dell'utenza	20 ore	20 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	120 ore	120 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	200 ore	160 ore	360

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

Posizione economica D2 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	90 ore	150 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	170 ore	190 ore	360

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/ORE PROFESSIONALE

Posizione economica D2 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 200 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: ASSISTENTE SOCIALE

Posizione economica D2 - Durata Apprendistato triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Assistente Sociale opera con autonomia tecnico-funzionale e di giudizio professionale, in osservanza dell'etica e della deontologia richiesta dall'ordine di riferimento, in tutte le fasi dell'intervento sociale al fine della prevenzione per il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio. In ambito sociale può svolgere attività didattico-formative rivolte agli altri operatori del

settore. Svolge compiti di programmazione, di gestione, di organizzazione e di valutazione dei servizi sociali e in alcuni contesti professionali può esercitare attività di coordinamento e di direzione degli stessi e di altri operatori professionali coinvolti nella rete dei servizi sociali offerti nel territorio di riferimento.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

AREA/CATEGORIA: CAPO CUOCA/O-DIETISTA

Posizione economica D2 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

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

Posizione economica D2 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			

1 - conoscere e agire all'interno della rete di servizi territoriali funzionali al tipo di informazione da erogare	40 ore	40 ore	80
2 - organizzare e gestire i dati e le fonti di informazioni predisponendo anche idonei spazi informativi e utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	40 ore	40 ore	80
3 - accogliere l'utenza con funzioni di orientamento alla scelta	30 ore	50 ore	80
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	110 ore	130 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	190 ore	170 ore	360

AREA/CATEGORIA: EDUCATRICE/TORE PROFESSIONALE COORDINATRICE/TORE

Posizione economica D3 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	100 ore	140 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	180 ore	180 ore	360

AREA/CATEGORIA: CAPO UFFICIO

Posizione economica E1 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

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

Posizione economica E1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

Ha competenze socio-manageriali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

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

Posizione economica E2 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	

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

AREA/CATEGORIA: SOCIOLOGA/O

Posizione economica E2 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITA' DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:			

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

AREA/CATEGORIA: PEDAGOGISTA

Posizione economica E2 - Piano triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

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

TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	60 ore	180 ore	240
TOTALI COMPLESSIVI	140 ore	220 ore	360

NOTE INTERPRETATIVE CONGIUNTE

Art. 72, commi 2 e 3

Le parti firmatarie il c.c.n.l. confermano che, ai fini dell'applicazione delle percentuali alle differenze di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 72, gli importi delle voci retributive, assorbite dai nuovi minimi contrattuali conglobati, sono quelli in vigore fino al 31 dicembre 1996 e spettanti in relazione al sistema di classificazione dei lavoratori di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 1° aprile 1992.

Roma, lì 5 giugno 1997

Dichiarazione congiunta

In relazione alle sedi di informazione e confronto, di cui all'art. 9 del c.c.n.l. definito in data 10 maggio 1997, si sottolinea come le stesse interessino esclusivamente le parti firmatarie del c.c.n.l. medesimo.

Roma, lì 29 luglio 1997

ALLEGATI

C.C.N.L. COOPERATIVE SOCIALI

Verbale d'incontro

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

AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI

e

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

Per sciogliere la riserva posta in data 28 marzo 2019 sull'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del Settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, che si allega al presente verbale.

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

Pertanto l'accordo di rinnovo diventa efficace tra le parti a tutti gli effetti ivi previsti, fatte salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti.

Le modifiche apportate al c.c.n.l. citato decorrono dalla data di sottoscrizione del presente verbale.

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

Contributo di servizio contrattuale

Regolamento c.c.n.l. Cooperative Sociali 2017-2019

Le cooperative affiggeranno in bacheca la comunicazione che nella retribuzione di erogazione della prima quota di "una tantum" verrà trattenuta ai lavoratori in servizio alla data della sottoscrizione del c.c.n.l. 2017-2019 Cooperative Sociali e non associati alle OO.SS. firmatarie la quota pari al 0,1% della retribuzione lorda annua calcolata indipendentemente dal tempo di assunzione.

L'utilizzo delle risorse derivate sarà finalizzato al potenziamento delle agibilità delle delegate e dei delegati di posto di lavoro.

Le cooperative renderanno disponibile il modulo allegato al presente regolamento per poter rifiutare la trattenuta del contributo di servizio contrattuale.

Tutte le cooperative che applicano il presente c.c.n.l. daranno tempestiva comunicazione via mail pec contributoservizioeociPsociali@altapec,it direttamente alle OO.SS. oppure tramite le loro centrali cooperative del numero di lavoratori e delle relative quote trattenute.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c, presso la Banca del Fucino con sede in Roma via Tornacelli, n. 106, intestato a CISL F.P.S FEDE.R. LAV. PUBBL. E DEI SERV. numero di conto 240522 e codice IBAN IT56X0312403210000000240522.

Allegato regolamento “Contributo servizio contrattuale”

Modulo rifiuto contributo di servizio rinnovo contrattuale 2017-2019 Cooperative sociali

La/Il sottoscritta/o ..... dipendente/socio della Cooperativa .....

CHIEDE

di non versare il previsto contributo per il rinnovo contrattuale.

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi dell’art. 13, D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e dell’art. 13 GDPR (Regolamento UE n. 2016/679) ai fini dell’archiviazione e della comunicazione alle OO.SS. del contributo per il rinnovo contrattuale.

Allego alla presente richiesta copia documento d’identità.

Data .....

Firma .....

Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17 febbraio 2020

Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17 febbraio 2020 - Determinazione del costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del Settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di novembre 2019, aprile 2020 e settembre 2020

(Omissis)

Protocollo sul nuovo modello di relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative

Roma 5 aprile 1990

L'Associazione generale cooperative italiane (AGCI)

La Confederazione cooperative italiane (CCI)

La Lega nazionale cooperative e mutue (LNCeM)

e

CGIL-CISL-UIL

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

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

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

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di

occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Rapporti tra le Centrali cooperative AGCI, CCI, LNCeM e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

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

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;

- le politiche di formazione professionale;

- le pari opportunità;

- le politiche occupazionali;

- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;

- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;

- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;

- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;

- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;

- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;

- lo sviluppo del Mezzogiorno;

- la tutela dell'ambiente.

A1. Conferenza nazionale sulla cooperazione

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

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

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

B. Livello territoriale

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

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi cc.cc.nn.l. costituirà occasione per una verifica di tali procedure.

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

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

3. Formazione professionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Pari opportunità

A) Specificità femminile

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

B) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 23 febbraio 1990.

5. Osservatorio nazionale sulla cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio nazionale sulla cooperazione.

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

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

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

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

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

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

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri Paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;

- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;

- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei cc.cc.nn.l. purché non espressamente rinviati al livello integrativo;

- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in temi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei cc.cc.nn.l. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi cc.cc.nn.l.

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

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

7. Socio lavoratore

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

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle Organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei cc.cc.nn.l. si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive Organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;

- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una Commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;

- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex-artt. 2113 cod. civ. e 410 e 411 cod. proc. civ.

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I cc.cc.nn.l. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Allegati

1. Oneri sociali

AGCI, CCI, LNECeM e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione Tbc, asili nido, assistenza malattia pensionati, ENAOLI).

Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processi né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concentrata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

2. Precisazione

In relazione a quanto previsto dalla lett. B "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5 aprile 1990, le Centrali cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello dei singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Accordo interconfederale sulle linee-guida per la riforma delle relazioni industriali

Roma, 12 dicembre 2018

Tra

AGCI

Confcooperative

Legacoop

e

CGIL

CISL

UIL

Premessa

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL con il presente accordo intendono rilanciare e rafforzare il sistema di relazioni sindacali per tradurre la ripresa in crescita economica.

Al nostro Paese servono, infatti, investimenti in infrastrutture, ricerca e sviluppo per un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari.

In questa prospettiva un aumento dell'occupazione stabile e qualificata, che includa il mezzogiorno e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono un obiettivo comune da perseguire.

Lo sviluppo di un sistema di imprese capace di affrontare con successo le sempre più complesse sfide competitive rappresenta quindi una condizione fondamentale per il benessere futuro dell'Italia un obiettivo comune delle parti contestualmente al riconoscimento del ruolo del lavoro. Le relazioni industriali devono svolgere un ruolo primario in questa direzione, e ciò ancor di più di fronte ai grandi temi che la 4ª rivoluzione industriale in corso sta ponendo anche al nostro sistema sociale e produttivo.

In tale contesto è convinzione comune che l'impresa cooperativa, che tradizionalmente nasce dal lavoro e cresce con il lavoro, possieda i caratteri identitari per assicurare buona e stabile occupazione, sviluppare le istanze di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'impresa e di autogestione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione.

Dieci anni di crisi a livello globale hanno determinato per il nostro Paese perdita di occupazione e capacità produttiva, mentre solo negli ultimi mesi si è ricostituita una base occupazionale a livello pre-crisi peraltro con importanti eccezioni ed anomalie.

La cooperazione, in questo complesso quadro, ha contribuito in maniera importante alla difesa dell'occupazione; di particolare rilievo va segnalato lo specifico ruolo, tuttora in ulteriore sviluppo, nel promuovere numerose e diffuse esperienze di workers buyout, che costituiscono una specificità del nostro Paese presa a riferimento in Europa e in altri Paesi.

Il workers buyout (WBO) si è dimostrato strumento utile non solo per la salvaguardia dell'occupazione; in taluni casi attraverso il WBO la cooperazione è stata in grado di fornire una risposta all'esigenza di intergenerazionalità dell'impresa tradizionale che nel tempo non è stata in grado di costruire un proprio percorso di rinnovamento, preservando professionalità ed aumentando la partecipazione anche strategica delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di contribuire ad una maggiore diffusione della conoscenza di questo nuovo strumento e contribuire alla promozione di una sana forma di autoimprenditorialità, che preserva e nel tempo genera occupazione, AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL convengono opportuno sviluppare percorsi comuni per approfondire un esame congiunto delle iniziative da intraprendere e individuare sedi opportune nelle quali assicurare dialogo e collaborazione nel promuovere ed assistere le occasioni di WBO.

E' comune impegno tra le Organizzazioni firmatarie proseguire con la massima convinzione la lotta contro la falsa cooperazione. La negazione dei valori cooperativi posta in atto in quelle cooperative e il dumping sociale che determinano richiedono da parte delle Istituzioni preposte un'azione di contrasto continua ed

efficace alla quale AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL continuano ad assicurare la piena collaborazione.

D'altra parte va anche affrontato con convinzione il fenomeno del dumping contrattuale posto in essere da Associazioni di scarsa rappresentatività; è, quindi, necessario che anche sul piano legislativo e normativo sia consolidato il requisito, ai fini contributivi e nelle prestazioni con la pubblica amministrazione e nel settore privato, del rispetto dei trattamenti dei contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative.

Su tali presupposti AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL intendono consolidare il proprio sistema di relazioni sindacali e contrattuali, peraltro già da tempo ricco ed articolato: fin dal Protocollo di Relazioni industriali del 5 aprile 1990 le parti individuarono un impianto di regole per la propria contrattazione collettiva, anticipatorie del successivo protocollo generale in materia; ne è seguita una progressiva crescita del numero dei cc.cc.nn.l., fino ai 20 attuali, nonché una significativa diffusione della contrattazione di 2° livello, che sarà oggetto di monitoraggio e approfondimento fra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL.

La contrattazione collettiva deve mantenere un ruolo di primario rilievo nella regolamentazione dei trattamenti delle lavoratrici e dei lavoratori e nella conseguente regolazione dei mercati salvaguardando una sana concorrenza tra le imprese. Se caratterizzata da certezza di regole condivise, da comune approccio collaborativo, dalla valorizzazione del ruolo del lavoro, anche promuovendo le possibilità di espressione della professionalità e dell'inventiva delle lavoratrici e dei lavoratori e riconoscendone, quindi, l'apporto dato ai risultati aziendali, può concretamente essere elemento di successo dell'impresa nonché di crescita solida e generale.

Cooperazione e misurazione della rappresentanza

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL convengono sull'opportunità di individuare criteri per la misurazione della rappresentatività anche in ambito datoriale che possano essere inseriti in allegato all'accordo interconfederale sulla rappresentatività siglato tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL il 28 luglio 2015. In questo quadro di riferimento viene considerata l'adozione di criteri che caratterizzano la tipologia dell'impresa cooperativa, la sua natura giuridica e la sua connotazione mutualistica.

A tal fine si conviene, quindi, sull'opportunità di assumere la tipologia d'impresa come ambito principale di esercizio della misurazione della rappresentatività delle Associazioni di rappresentanza delle imprese cooperative, qualificando la stessa all'interno di realtà plurali nelle quali la cooperazione è cofirmataria di altri cc.cc.nn.l.

L'individuazione di criteri di misurazione della rappresentatività delle parti sociali rimane, dunque, un'esigenza che andrebbe soddisfatta anche sul piano normativo e regolatorio, recependo quanto già fatto in sede pattizia dalle Organizzazioni firmatarie.

E' comune convinzione che realizzare un chiaro e riconosciuto quadro di rappresentatività delle parti sociali sia utile all'efficacia della stessa loro azione di rappresentanza, nonché al consolidamento delle occasioni di confronto istituzionale. In quest'ottica, il CNEL può essere il soggetto istituzionale che sostiene le parti sociali in questo percorso.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL nel confermare i contenuti dell'accordo sul Sistema di Relazioni industriali del 5 aprile 1990 basato sul reciproco riconoscimento ed il relativo ruolo contrattuale delle parti firmatarie, si impegnano a dare sollecita attuazione all'accordo sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 attraverso la predisposizione di tutti gli atti applicativi necessari e avviando una fattiva collaborazione con gli Uffici ministeriali territoriali.

La definizione di regole certe per la misurazione della rappresentatività delle parti sociali comparativamente più rappresentative deve portare, anche nel mondo della cooperazione, ad invertire la tendenza della proliferazione contrattuale e a contrastare le sempre più insidiose e dannose forme di dumping contrattuale.

Gli assetti della contrattazione collettiva cooperativa

Lo sviluppo e l'efficacia della contrattazione collettiva cooperativa, come ricordato in premessa, strutturato

su due livelli va realizzato sia al livello nazionale che a quello territoriale o aziendale secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015. AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL pertanto si impegnano a fare una verifica nei vari settori con significativa presenza cooperativa che ancora non risultino coperti da tale contrattazione, nel comune impegno di realizzare gli obiettivi enunciati in premessa al fine di cogliere le specificità cooperative ed evitare di causare condizioni di svantaggio competitivo per le imprese cooperative. In questo ambito AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono fondamentale e strategico, per rafforzare le relazioni industriali a tutti i livelli, porre l'accento sull'importanza del processo di rinnovo dei cc.cc.nn.l. che storicamente hanno costituito un asse importante di regolamentazione negoziale in settori strategici del sistema economico del nostro Paese, auspicando rapide evoluzioni in tal senso in un'ottica di maggiore stabilità sociale e reciproca soddisfazione.

Nell'aggiornare gli assetti della propria contrattazione collettiva le Associazioni firmatarie condividono l'obiettivo di coniugare soluzioni efficaci per contribuire alla crescita della produttività con la definizione di trattamenti del lavoro, normativi e retributivi, che prevedano congrue tutele generali e riescano a concretizzare una crescita dei salari.

La contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici favorendo la crescita del valore del lavoro, del valore aggiunto e dei risultati aziendali.

La contrattazione collettiva si svilupperà, quindi, su 2 livelli: il livello nazionale e il secondo livello in sede aziendale o territoriale. In questo quadro di riferimento per le rispettive Associazioni di categoria, non saranno riproposte sul secondo livello le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei cc.cc.nn.l., purché non espressamente rinviati al livello integrativo.

I contratti collettivi nazionali di lavoro della cooperazione avranno, di norma, durata quadriennale e assicureranno a tutti i lavoratori del rispettivo ambito applicativo dinamiche dei trattamenti economici e normativi validi su tutto il territorio nazionale.

Il trattamento economico complessivo sarà costituito dai minimi tabellari e da tutti quei trattamenti economici nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati, dovendosi comunque disciplinare per i medesimi trattamenti gli eventuali effetti economici di sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva.

La variazione dei minimi tabellari avverrà secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli c.c.n.l., in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa, potrà modificare i valori minimi tabellari.

Il contratto collettivo nazionale conterrà le normative fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e indicherà le competenze della contrattazione collettiva di secondo livello. A tale livello andrà particolarmente demandato, attraverso un regolato trasferimento di competenze da parte del c.c.n.l. la gestione relativa alle materie inerenti all'organizzazione del lavoro, al fine di cogliere meglio le esigenze produttive, sviluppare i processi di qualificazione del lavoro, promuovere maggiore adattabilità alle innovazioni produttive e gestire situazioni di riorganizzazione e di crisi.

II secondo livello, di vigenza intermedia a quella del contratto nazionale, si svolgerà in sede aziendale o territoriale secondo quanto previsto dal contratto nazionale. AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ribadiscono l'obiettivo di sostenere e ampliare, in un'ottica virtuosa e dal punto di vista qualitativo e quantitativo, la contrattazione di secondo livello quale ambito sia di valorizzazione del lavoro sia di incremento della competitività delle imprese.

AI secondo livello la contrattazione economica avverrà tramite premi di ammontare variabile strettamente correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in sintonia con le vigenti

normative di incentivazione fiscale applicabili. In questo ambito, andrà valorizzata la contrattazione territoriale come sede nella quale definire obiettivi e premi variabili da verificare successivamente in relazione alle corrispondenti risultanze aziendali in modo da conseguire, laddove possibile, una più estesa realizzazione delle opportunità legate alla detassazione di tali premi. Allo stesso secondo livello, potranno essere attivati strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:

a) conclusi con le Rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale;

b) conclusi con le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale. Tali intese non produrranno altresì effetti per le imprese dove siano presenti Rappresentanti sindacali in azienda.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL condividono l'obiettivo di realizzare fin già dai prossimi rinnovi contrattuali un incisivo processo di semplificazione dei testi dei contratti collettivi di lavoro al fine di facilitarne la generale comprensione ed applicazione. A tale fine si impegnano, attraverso le proprie categorie, a procedere, a un'individuazione tra le norme contrattuali e quelle previste in sede legislativa laddove riprodotte nel contesto contrattuale. AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL infine confermano la volontà di promuovere una fattiva gestione contrattuale dei rimandi che la normativa affida alla contrattazione collettiva.

Partecipazione

"L'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni dell'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e produttivo italiano, AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

Tutto questo, affiancato ad un investimento nelle stesse Relazioni industriali dove, sia a livello nazionale sia territoriale, i lavoratori ed i loro rappresentanti siano resi partecipi di tutte le questioni incidenti sulla situazione complessiva dei settori al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In questo quadro generale, la tipicità del modello cooperativo, all'interno del quale i lavoratori soci oltre che partecipare al capitale sociale della cooperativa sono anche titolari dei diritti associativi, è una delle peculiarità più preziose della cooperazione e punto di sintesi tra lavoro, partecipazione e mercato. Questa caratteristica deve essere tutelata e rinnovata in tutti i settori della cooperazione dove il rapporto mutualistico assume questi connotati, anche al fine di tutelare dall'abuso del modello secondo quanto già condiviso da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL con il Protocollo del 2007.

La cooperazione, per sua natura, rappresenta nel nostro Paese la forma di impresa che più si presta, per le sue caratteristiche di mutualità, all'attivazione di modelli partecipativi. In quest'ottica AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL si impegnano ad attivare percorsi e procedure per l'attuazione e la diffusione, nei diversi settori, della partecipazione organizzativa, ritenuta strumento in grado di elevare la qualità del lavoro, la produttività, e per suo tramite, la competitività delle imprese cooperative.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL concordano di costituire una apposita sede congiunta (l'Osservatorio), anche con il coinvolgimento delle categorie, in cui valorizzare e promuovere le pratiche virtuose di partecipazione organizzativa e strategica attuate nelle imprese cooperative, anche per una loro successiva valorizzazione in sede di contrattazione nazionale.

Inoltre, esse si attiveranno per conoscere e valorizzare le esperienze nate nel contesto della legge Marcora, a partire da quelle del working buyout sino alle nuove possibilità previste della legislazione in materia di start-up, passaggi generazionali di impresa, formazione manageriale, aziende confiscate.

Welfare contrattuale

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono necessario avviare un percorso di verifica finalizzato ad incidere sulle forme di welfare integrativo, previste negli accordi, di primo e secondo livello, al fine di promuovere quelle che favoriscano il benessere delle persone che lavorano migliorando, al contempo, la produttività e le condizioni di lavoro.

Il Welfare contrattuale, infatti, deve continuare a svolgere la sua funzione integrativa e mai sostitutiva di quello pubblico, che deve mantenere il suo carattere universale, realizzando un miglioramento delle possibilità di benessere e cura delle persone e di conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro.

Il sistema cooperativo è portatore di grande esperienza in tutte le attività di welfare e di people care. Il benessere collettivo, anche inteso come persone, famiglie, comunità, è uno dei fattori di sviluppo e di impegno di molti settori della cooperazione che, integrando il welfare pubblico, ha permesso di ampliare qualitativamente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. In quest'ottica possono essere avviate, anche attraverso l'utilizzo degli Enti bilaterali del settore, strategie e convenzioni con soggetti propri del mondo cooperativo a carattere mutualistico e solidale oltre che con la Pubblica Amministrazione, volti a facilitare e a migliorare tale ambito di attività.

Inoltre AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL hanno ritenuto e ritengono ancor di più oggi necessario sviluppare e promuovere accordi interconfederali che individuino alcune materie di interesse generale, quali, a titolo di esempio, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare cooperativa.

In questo ambito, AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono opportuno promuovere un sistema di governance condivisa capace di ben interpretare e realizzare gli obiettivi su esposti, sia in termini di efficienza che di competenza e professionalità.

Ed è proprio in questa direzione oltre che per realizzare un welfare che vada sempre più verso la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale, ed in funzione di un miglior funzionamento degli strumenti che AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL, hanno avviato il processo di fusione dei fondi cooperativi di previdenza complementare, dando vita al Fondo unico Previdenza cooperativa, impegnandosi ad aumentare il livello di diffusione della consapevolezza e della conoscenza, nei lavoratori e nelle imprese, delle opportunità derivanti dall'utilizzo di questo strumento.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL si impegnano a favorire il giusto equilibrio tra salario e prestazioni di welfare, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di primo e secondo livello quale luogo di confronto in fase negoziale e cornice di regolamentazione dei contenuti.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Assicurare la salute e la sicurezza in tutti i posti di lavoro che fanno parte del Sistema della cooperazione italiana resta per AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL un obiettivo prioritario, e costituisce parimenti un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni responsabile, partecipato ed efficace e nell'ottica della prevenzione.

A dieci anni dall'approvazione del D.Lgs. n. 81/2008, AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL condividono l'opportunità di aprire la fase di analisi e proposta per rendere più efficace il quadro normativo soprattutto in relazione ai diversi sistemi ed organizzazioni aziendali; ciò al fine della costruzione di una autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, assicuri il diritto alla formazione e ne innalzi la qualità, valorizzando il costituendo sistema della pariteticità in ambito cooperativo e che realizzi la collaborazione fruttuosa fra gli attori aziendali.

In quest'ottica AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono necessario avviare il confronto negoziale interconfederale per l'applicazione del T.U. su SSL, costruendo inoltre un sistema solido di Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale per favorire - attraverso la partecipazione - la realizzazione e l'ampliamento dell'insieme dei diritti e delle tutele in materia.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL condividono inoltre, per il perseguimento degli obiettivi, di dare avvio ad una interlocuzione strutturata con l'INAIL - sia in quanto tali che insieme come sistema paritetico ex art. 51/81 - costruendo e valorizzando ogni possibile sinergia e collaborazione per le imprese cooperative e a favore dei loro addetti e relative Organizzazioni di rappresentanza.

Questa interlocuzione dovrà affrontare ogni aspetto della prevenzione, a partire dagli investimenti, dalla ricerca, dalla formazione. AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'Istituto, perché possono certo rappresentare un punto di riferimento importante nella progettazione delle azioni da mettere in campo.

Sviluppo della formazione continua

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL condividono che la competitività del sistema produttivo e delle imprese cooperative si gioca sempre più sulla base dei patrimonio di conoscenze e competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e che il nostro Paese ha bisogno di elevare gli investimenti in questa direzione, sostenendo maggiormente le azioni delle imprese che investono in formazione e promuovendo il diritto soggettivo di tutti i lavoratori a beneficiare di programmi sempre più inclusivi e decisivi per il loro apprendimento che va riconosciuto in modo spendibile.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL ritengono importante in questo quadro potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze acquisite anche attraverso la definizione di un efficace sistema nazionale di certificazione, anche in forma digitale.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL riconoscono nel fondo interprofessionale cooperativo uno degli strumenti validi per promuovere la formazione continua anche al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale definiti nel presente accordo e nei contratti collettivi di settore stipulati.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL pertanto condividono i seguenti principi, da sviluppare nella contrattazione di categoria e decentrata:

- La necessità di definire azioni, programmi e misure che estendano il numero di lavoratori periodicamente coinvolti in attività di formazione e di potenziamento delle competenze che facilitino la diffusione di una formazione come investimento per le imprese e per tutte le lavoratrici e lavoratori.

- L'impegno ad orientare il Fondo Foncoop, affinché esso massimizzi un'offerta formativa essenzialmente incentrata sulla creazione e l'innalzamento delle competenze necessarie in considerazione delle richieste che i processi produttivi ed organizzativi stanno ponendo, con particolare attenzione ai lavoratori con le qualifiche più basse, e con l'obbiettivo di consentire coerenza tra lo sviluppo delle competenze ed alti livelli di competitività.

- La definizione di politiche contrattuali a sostegno degli istituti che puntano su un più diretto rapporto tra scuola e mondo del lavoro (alternanza scuola-lavoro, apprendistato duale di primo e terzo livello, formazione terziaria professionalizzante, ITS) e sulla valorizzazione della componente formativa di tali esperienze.

- Orientare l'utilizzo dell'istituto contrattuale delle 150 ore, che dovrebbe prevedere percorsi per l'acquisizione e l'elevazione delle conoscenze e delle competenze, verso lo sviluppo di abilità informatico-digitali e linguistiche, anche correlate a processi di innovazione.

Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

Roma, 5 ottobre 1995

1. Premessa

1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D.Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione;

- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.);

- formazione;

- ruolo degli organismi bilaterali;

- modalità operative e funzionamenti degli organismi.

2. Organismi bilaterali

2.1. Livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2. Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.Lgs. n. 626/1994 in particolare:

- raccordandosi con le istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 626/1994;

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;

- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.Lgs. n. 626/1994;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;

- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5. Livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente bilaterale regionale COOP-FORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le regioni e con i Comitati regionali ex art. 27 D.Lgs. n. 626/1994 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;

- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994 coordinandone l'attività;

- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;

- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato bilaterale provinciale;

- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli Organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;

- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;

- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla regione;

- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;

- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;

- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un Fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM regionale.

2.8. Il Comitato regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali cooperative firmatarie.

2.9. Livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi

di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;

- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;

- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;

- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal Comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5, congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12. Organismi paritetici di settore

Sono fatti salvi gli Organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. Attività di conciliazione dei Comitati paritetici

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle Associazioni cooperative e delle Organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il Comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato paritetico nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato paritetico regionale o provinciale sono assolti nell'ambito del COOP-FORM o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4. Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato nazionale di cui al punto 2.1.

4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti.

4.2. Imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la R.S.U.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 13 settembre 1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le R.S.U.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la R.S.U. risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle R.S.U. più 1 rappresentante eletto.

Ove la R.S.U. risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la R.S.U.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18, comma 6, del D.Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la R.S.U., in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della R.S.U., il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della R.S.U. medesima.

4.6. Ove la R.S.U. sia già costituita, il/i nominativo/i del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla R.S.U. tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7. In casi di R.S.U. non ancora costituite ed operino ancora le R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10 e 4.11.

Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della R.S.U. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2 e 4.6).

4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.

I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9. In caso di mancanza di Rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10 e 4.11.

4.10. Procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla Direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13 settembre 1994 sulle R.S.U. o comunque fino alla decadenza della R.S.U.

4.11. La Direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al Comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'Associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo

interconfederale 13 settembre 1994 sulle R.S.U.

5. Permessi per agibilità

5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:

- 12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

- 30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U., pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. Funzioni del rappresentante per la sicurezza

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla Direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2. Consultazione

La Direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a norma di legge con tempestività nei casi previsti dal D.Lgs. n. 626/1994.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la Rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4. Informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla Direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al Comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di

cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. Formazione dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente bilaterale COOP-FORM nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei Comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;

- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. Piccole imprese cooperative

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3 e seguenti.

8.2. Rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10 e 4.11 del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D.Lgs. n. 626/1994).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3. Rappresentanza territoriale

La istituzione del Rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3 potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito Fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del Rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei Comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del Fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.

8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9. La scelta delle Rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. Clausola di salvaguardia

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

Dichiarazione a verbale di CGIL, CISL, UIL in merito alla Rappresentanza territoriale alla sicurezza

In merito alla Rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, CGIL, CISL, UIL dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal c.c.n.l.

Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione

Visto il documento d'intenti sottoscritto in data 29 ottobre 1996, con il quale si impegnano a realizzare un sistema di previdenza complementare, idoneo al Movimento cooperativo, le Parti sociali

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

CGIL, CISL, UIL

concordano di promuovere, alla luce di quanto previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 124/1993 e successive integrazioni e modificazioni, le seguenti iniziative volte a configurare un sistema di fondi complementari per il Movimento cooperativo.

1. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti delle cooperative, enti e società facenti parte della distribuzione cooperativa e dei settori affini così come concordato nella specifica intesa sottoscritta dalle rispettive Organizzazioni di settore.

2. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti di cooperative, enti e società dei settori: agricoltura, agroalimentari, forestali e pesca e dei settori affini, così come sarà concordato nelle specifiche intese dalle rispettive Organizzazioni di settore.

3. Fondo pensione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro

Le Parti concordano di avvalersi della possibilità, prevista dall'art. 3, comma 1, punto c-bis del D.Lgs. n. 124/1993 e successive integrazioni e modificazioni, di promuovere un fondo pensione dove possano iscriversi sia i lavoratori soci delle cooperative di lavoro sia i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

Destinatari della presente forma di previdenza complementare sono quindi i soci di tutte le cooperative di lavoro e i dipendenti delle medesime cooperative nonché di consorzi e società controllati o collegati ad imprese cooperative di lavoro.

Il fondo pensione sarà istituito mediante due atti convergenti i cui contenuti siano coerenti con la presente intesa: delibera delle Centrali cooperative ed accordo istitutivo intercategoriale.

3.1. La delibera istitutiva del fondo pensione per i soci lavoratori assunta dalle singole Centrali cooperative, che promuove i successivi "accordi fra soci-lavoratori", in attuazione della prerogativa prevista dall'art. 3, comma 1, lettera c-bis del D.Lgs. n. 124/1993 e successive integrazioni e modificazioni; ai fini della contribuzione al fondo gli accordi fra soci-lavoratori si espliciteranno attraverso delibere delle assemblee dei soci della cooperativa che prevederanno quote complessivamente non inferiori a quelle previste per i lavoratori dipendenti dai c.c.n.l. del settore di appartenenza applicati nelle cooperative medesime, nei limiti dei tetti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

La contribuzione al fondo per i soci lavoratori è riferita all'imponibile per la previdenza obbligatoria e, in caso di salari medi convenzionali, non può essere inferiore all'imponibile minimo definito dall'allegato "Protocollo di coordinamento".

Le Parti convengono che a tale fondo possano partecipare i soci-lavoratori di tutte le cooperative di lavoro, e non solo delle cooperative di produzione e lavoro in senso stretto.

3.2. L'accordo sottoscritto dalle strutture associative di settore della cooperazione, dalle Organizzazioni sindacali delle categorie interessate e dai rispettivi livelli confederali che stabilisce le modalità di partecipazione dei lavoratori dipendenti al fondo. In particolare, allo scopo di facilitare l'avvio e l'attività del Fondo, vista l'esclusività dell'adesione dei soci lavoratori al Fondo promosso dalle Centrali cooperative e la volontà comune di non dividere su più iniziative i lavoratori della medesima impresa, si concorda che:

3.2.1. Per i lavoratori dipendenti di cooperative di lavoro aderenti al Fondo pensione cooperativo lavoratori soci e dipendenti si applicheranno le misure e le decorrenze delle contribuzioni per la previdenza complementare definite dai rispettivi contratti applicati e dagli eventuali conseguenti accordi attuativi.

3.2.2. Per i dipendenti di cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti ai settori per i quali i c.c.n.l. applicati non definiscono attualmente forme di previdenza complementare, si prevede la partecipazione al Fondo attraverso l'utilizzo di una parte del t.f.r., di una contribuzione a carico del lavoratore dipendente e di una contribuzione a carico del datore di lavoro con i requisiti ed i connotati definiti dall'allegato "accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo pensione". Le succitate contribuzioni, definite in via transitoria, saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi c.c.n.l. di settore alle decorrenze che gli stessi c.c.n.l. prevederanno.

4. Fondi pensione preesistenti

Le Parti concordano di attivarsi affinché anche i lavoratori iscritti ai fondi preesistenti entrino progressivamente a far parte del sistema cooperativo dei fondi pensione o attraverso la necessaria trasformazione dei fondi stessi o attraverso la confluenza nei fondi cooperativi previsti dal presente accordo.

In questo quadro va affrontato, se pur con tutte le gradualità e le verifiche del caso, il tema del fondo dei lavoratori del settore credito e assicurazioni, nonché quello degli altri fondi preesistenti.

5. Indirizzi comuni al fine di perseguire economie di scala e contenere i costi di funzionamento

Le Parti si danno atto, così come si evince dalle analisi comuni sviluppate, che il primo ciclo di vita dei Fondi - almeno cinque anni - sarà caratterizzato da una sensibile incidenza dei costi fissi sul patrimonio individuale degli iscritti e che pertanto occorrerà avere particolare attenzione al contenimento di tutte le principali componenti di costo, valorizzando quanto più possibile le economie di scala che derivano dal sistema di Fondi-Pensione cui si vuole dare vita.

A questo scopo, le Parti, nel rispetto delle prerogative degli Organi dei Fondi relative alla propria

organizzazione interna e alla scelta di service amministrativo, banca depositaria ed enti gestori delle risorse finanziarie, esprimeranno orientamenti finalizzati all'utilizzo di tutte le sinergie organizzative e gestionali possibili fra i diversi Fondi.

Le Parti concordano sull'esigenza di prevedere un forte contenimento dei costi di funzionamento e in questo quadro di mettere a disposizione, per quanto possibile, le proprie strutture per le fasi di promozione, informazione e formazione.

Si concorda altresì di proporre agli Organi dei predetti Fondi di definire un numero minimo di adesioni da realizzare nel primo periodo di attività in modo da garantire l'equilibrio economico dei Fondi stessi. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo le Parti favoriranno la confluenza in altro Fondo cooperativo.

6. Comitato paritetico per la previdenza complementare nella cooperazione "Fondicooper"

Le Parti convengono di costituire un Comitato paritetico nazionale, chiamato Fondicooper, con il compito di favorire lo sviluppo ed il coordinamento delle iniziative relative alla previdenza complementare della cooperazione.

Il Comitato ha compiti di promozione, indirizzo e monitoraggio, ed in particolare:

- definire orientamenti finalizzati allo sviluppo della previdenza complementare;

- promuovere un'adeguata informazione;

- elaborare ed avanzare proposte volte a migliorare la normativa vigente;

- collaborare con la Commissione di vigilanza;

- organizzare il lavoro di avvio di Fondi e stimolarne le iniziative;

- coordinare, per quanto possibile, le fasi di promozione, informazione e formazione anche utilizzando gli enti bilaterali esistenti;

- monitorare l'andamento dei Fondi ed elaborare un rapporto annuale.

Il Comitato paritetico Fondicooper è composto da un membro effettivo ed uno supplente per ogni Organizzazione firmataria del presente accordo ed è presieduto da un membro effettivo del Comitato stesso, a rotazione, per un anno.

Per il 1998 presiede il Comitato il dott. Flavio Casetti.

Accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo pensione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative del lavoro

Addì 6 maggio 1998, in Roma

Tra

Lega nazionale delle cooperative e mutue e ANCPL, ANCST, ANCA, Legapesca;

Confcooperative e Federlavoro e servizi, Federsolidarietà, Federcoopesca, Federagroalimentare, Federcultura, turismo e sport;

AGCI e AICPL-AGCI, AGICA-AGCI, ANCOTAT-AGCI, AICP-AGCI;

e

CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA, FLAI, FILTEA, Funzione pubblica, FILT, SLC;

CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FLERICA, FAI, FIST, FIT, FILTA, FISTEL;

UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI, UILSANITA', UILTA, UILSIC;

Preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibro del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;

- i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una

forma pensionistica loro destinata;

- l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi pensione;

- ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;

- le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

Visto:

- l'accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto in data 12 febbraio 1998 tra LEGACOOP, Confcooperative, AGCI e CGIL-CISL-UIL;

SI CONCORDA:

- di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro unitamente ai dipendenti delle cooperative interessate, da attuare mediante la costituzione di un apposito Fondo pensione nazionale al fine di realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei soggetti medesimi.

La forma pensionistica è disciplinata dalle norme di seguito riportate.

Art. 1

(Scopo e natura giuridica)

1. Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:

a) i contratti e gli accordi collettivi di lavoro;

b) i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali cooperative e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

2. La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo pensione ai sensi degli artt. 12 e seguenti del codice civile, nonché ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

3. Il Fondo pensione nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato Cooperlavoro è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

Art. 2

(Destinatari)

1. Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

2. Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare:

- i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al 1° comma del presente articolo;

- i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;

- i lavoratori dipendenti di cooperative e di società consortili;

- i lavoratori dipendenti delle Centrali cooperative LEGACOOP-Confcooperative-AGCI comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;

- i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

3. In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:

- contratto a tempo indeterminato;

- contratto part-time a tempo indeterminato;

- contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre);

- contratto di formazione e lavoro;

- contratto di apprendistato.

Art. 3

(Associati)

1. Sono associati al Fondo pensione:

- i lavoratori destinatari della forma pensionistica complementare, così come indicati al precedente art. 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto del Fondo stesso;

- i datori di lavoro dei lavoratori associati al Fondo;

- i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

Art. 4

(Adesione e permanenza nel Fondo)

1. I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

3. Le parti istitutive si impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del Fondo pensione ed alla raccolta delle adesioni.

4. A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.

5. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo pensione.

6. Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

Art. 5

(Contribuzione)

1. La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.

2. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è dovuta l'integrale destinazione del t.f.r. al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.

3. La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro in vigore o dai regolamenti aziendali nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

4. Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i cc.cc.nn.l. applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al Fondo pensione con decorrenza 1° gennaio 1999 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:

a) un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.;

b) un contributo a carico del lavoratore pari all'1% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r.; il lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del t.f.r., secondo le modalità stabilite dal Consiglio di amministrazione;

c) un contributo prelevato dalla quota annua di t.f.r. pari all'1,8% della retribuzione annua assunta per il calcolo del t.f.r.;

d) le norme di cui al presente comma, ivi comprese le suindicate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi cc.cc.nn.l. di settore alle decorrenze che gli stessi cc.cc.nn.l. prevederanno.

5. In caso di ritardato od omesso versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti i datori di lavoro sono tenuti:

a) al versamento dei contributi evasi;

b) al versamento di una somma equivalente al rendimento non conseguito per effetto del ritardato pagamento e comunque non inferiore al tasso legale su base annua;

c) al versamento degli interessi di mora, calcolati in base al tasso legale maggiorato di 5 punti percentuali, che restano acquisiti al Fondo a titolo di copertura dei costi sostenuti per l'attività di vigilanza e di controllo;

d) a risarcire il Fondo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal mancato versamento.

6. Qualora il ritardato pagamento si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al comma 5, lett. c), è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva al Consiglio di amministrazione la facoltà di intraprendere tutte le azioni utili per la tutela degli interessi del Fondo.

Art. 6

(Sospensione dell'obbligo di contribuzione)

1. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

2. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

Art. 7

(Cessazione dell'obbligo di contribuzione)

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

2. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei lavoratori cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

Art. 8

(Prestazioni)

1. Il Fondo pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

a) pensione complementare di vecchiaia;

b) pensione complementare di anzianità.

2. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione generale obbligatoria, con un minimo di dieci anni di

iscrizione al Fondo.

3. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

4. L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.

5. Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

6. Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa.

7. Ai lavoratori che provengano da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.

8. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere un'anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota della sua posizione pensionistica individuale corrispondente all'accumulazione di quote del trattamento di fine rapporto di sua pertinenza.

9. Il Consiglio di amministrazione può determinare l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

10. In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti "pro tempore".

Art. 9

(Cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo)

1. Il lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

a) riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 8, comma 5 con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;

b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;

c) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;

d) mantenimento della posizione individuale accantonata presso un Fondo pensione, anche in assenza di contribuzione.

2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione di cui agli artt. 3 e 9 del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni non prima di cinque anni di permanenza al Fondo durante i primi cinque anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni.

3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

Art. 10

(Organi del Fondo)

1. Sono Organi del Fondo:

a) l'Assemblea dei delegati;

b) il Consiglio di amministrazione;

c) il Presidente e il Vicepresidente;

d) il Collegio dei revisori contabili.

2. La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli Organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.

3. Ai fini della composizione degli Organi del Fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati si intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

Art. 11

(Assemblea dei delegati)

1. L'assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.

2. Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.

3. Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

Art. 12

(Consiglio di amministrazione)

1. Il Fondo pensione è amministrato da un Consiglio di amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.

2. Il Presidente ed il Vicepresidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

3. I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

Art. 13

(Collegio dei revisori contabili)

1. Il Collegio dei revisori contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.

2. L'assemblea dei delegati elegge il Presidente del Collegio dei revisori contabili tra i revisori contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 14

(Comitato dei garanti)

1. Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei garanti.

2. Il Comitato dei garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle Organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il Fondo pensione.

3. Il Comitato dei garanti è un Organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il Fondo pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del Fondo pensione.

4. Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del Fondo pensione.

5. A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli Organi di amministrazione del

Fondo pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del Fondo pensione.

Art. 15

(Impiego delle risorse)

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'art. 6 del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del t.f.r.

2. Nella fase di avvio il Fondo pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio di amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

Art. 16

(Spese per la gestione del Fondo)

1. All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota d'iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del Fondo pensione che è fissata nell'importo di lire 30.000, di cui lire 20.000 a carico dell'impresa e lire 10.000 a carico del lavoratore.

2. Alle spese di gestione ordinaria del Fondo pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16% della retribuzione annua assunta a base di calcolo del t.f.r., di cui 0,08% a carico dell'azienda con un massimo di lire 20.000 per lavoratore associato e 0,08% a carico del lavoratore associato con un massimo di lire 20.000.

3. Entro il mese di dicembre 1999 le parti istitutive procederanno ad una verifica congiunta con il Consiglio di amministrazione del Fondo, al fine di verificare la congruità della quota associativa con la situazione economica e finanziaria del Fondo medesimo.

4. Annualmente il Consiglio di amministrazione sottopone alla ratifica dell'assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro, da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo.

Art. 17

(Fase transitoria)

1. Le parti istitutive si impegnano a costituire il Fondo pensione entro e non oltre il 31 maggio 1998 e a partire da tale data sarà possibile dare inizio alla raccolta delle adesioni, previa approvazione della scheda informativa da parte della Commissione di vigilanza.

2. In sede di atto costitutivo del Fondo, le parti istitutive designeranno i componenti del Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima assemblea dei delegati non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di amministrazione e del nuovo Collegio dei revisori.

3. Il Consiglio di amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

4. Il Collegio dei revisori contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.

5. Durante la fase transitoria il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.

6. Spetta al Consiglio di amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della prima assemblea dei delegati.

Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione

Roma 21 febbraio 2017

Tra

AGCI, Confcooperative, Legacoop

e

CGIL, CISL, UIL

Le parti

Premesso che:

- con l'accordo interconfederale del 12 febbraio 1998 per la previdenza complementare della cooperazione hanno promosso e configurato l'attuale sistema della previdenza complementare del Movimento cooperativo;

- i tre Fondi di previdenza complementare - COOPERLAVORO, PREVICOOPER e FILCOOP - hanno dimostrato in questi anni la validità della scelta operata e degli strumenti utilizzati;

- a distanza di diversi anni è convinzione comune che vi sia la necessità di rilanciare il ruolo della previdenza complementare come secondo pilastro pensionistico per assicurare più adeguati livelli di copertura previdenziale;

- è interesse comune favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori del sistema cooperativo, con l'obiettivo di fornire uno strumento essenziale ad una popolazione di lavoratori più significativa sfruttando l'ampia domanda potenziale ancora non soddisfatta dai fondi oggi esistenti;

- i Fondi COOPERLAVORO e PREVICOOPER hanno avviato del 2014 un percorso di rafforzamento delle sinergie tecnico-organizzative attraverso un coordinamento delle funzioni operative e di controllo di gestione facenti capo alla Direzione generale;

- risulta necessario proseguire questo percorso per rafforzare e favorire lo sviluppo di migliori condizioni in termini di tutela e redditività dei patrimoni degli aderenti, valorizzando quanto più possibile le economie di scala, in particolare gestionali, che possano comportare il conseguimento di migliori perfomance in termini di efficacia ed efficienza, compreso un contenimento rilevante di tutte le principali componenti di costo, anche al fine di risultare competitivi rispetto ad altri operatori privati che si muovono sul mercato.

Tutto ciò premesso, con il presente accordo le parti intendono sviluppare ulteriormente il sistema della previdenza complementare della cooperazione secondo i principi concordati:

1. Il presente accordo stabilisce un impegno tra le parti per dare rapidamente avvio ad un percorso di accorpamento dei 3 fondi di previdenza complementare espressione del sistema cooperativo (COOPERLAVORO, PREVICOOPER e FILCOOP).

2. Il percorso di accorpamento sarà gestito dalle parti sociali con l'obiettivo di realizzare un unico fondo di previdenza complementare interconfederale e intercategoriale della cooperazione tenendo conto degli equilibri attualmente esistenti nei diversi fondi e della scelta già operativa dal 2014 dei CdA di COOPERLAVORO e di PREVICOOPER di dotarsi della figura di un unico Direttore.

3. Il fondo di previdenza complementare che si verrà a configurare sarà aperto a tutti i settori e le imprese cooperative e avrà a riferimento tutti i cc.cc.nn.l. sottoscritti da CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e AGCI insieme a CGIL, CISL e UIL.

4. Il nuovo fondo sarà articolato con una Assemblea di 90, un CdA composto da un massimo di 18 componenti, un Collegio dei sindaci di 6. La composizione paritetica degli Organi dovrà essere espressione della pluralità di settori/categorie rappresentati.

5. Il percorso di fusione andrà concluso entro il termine in cui verranno a scadere gli Organi di uno qualunque dei 3 fondi. Se necessario gli Organi saranno prorogati per il tempo utile al completamento della fusione. In ogni caso non sarà più possibile procedere al rinnovo degli Organi oggi in carica nei 3 diversi fondi pensione oggetto della fusione.

6. Le parti daranno rapida esecuzione di quanto convenuto impegnando a tale scopo le parti istitutive dei 3

fondi interessati.

7. Le parti si incontreranno periodicamente ogni mese per verificare l'avanzamento dei lavori e il rispetto di quanto condiviso.

8. Le parti si impegnano ad attivare le necessarie iniziative dirette a sostenere nelle imprese cooperative lo sviluppo delle adesioni tramite specifiche normative contrattuali, attivando verifiche in tal senso con i settori di riferimento, e promuovendo la diffusione della cultura e della educazione previdenziale anche mediante un apposito piano di assemblee da svolgere nel territorio e nelle aziende.

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

Tra CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, ABI, CONFSERVIZI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA e CGIL-CISL-UIL-UGL

Addì 11 febbraio 2004

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

- con le finalità ed alle condizioni descritte;

Si conviene sulle seguenti modalità:

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 298/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i), in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

* * *

Al Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

Roma, 11 febbraio 2004

Si trasmette l'allegato accordo interconfederale con il quale le parti sottoscrittrici hanno provveduto a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/2003.

In quest'ambito ed in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione di cui alle iniziative legislative in atto, le parti, considerata la transitorietà del regime di agevolazioni previsto per i contratti di inserimento/reinserimento, convengono di prospettare congiuntamente al Governo l'opportunità di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento/reinserimento, con particolare riguardo alle prospettive della occupazione delle donne.

Convengono altresì di proporre congiuntamente al Governo ulteriori misure di incentivazione finalizzata al mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con detti contratti.

Con osservanza.

APPENDICE LEGISLATIVA

Legge 8 novembre 1991, n. 381 - Disciplina delle cooperative sociali

Legge 3 aprile 2001, n. 142 - Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento Statuto dei lavoratori

Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 - Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'art. 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106

Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 - Codice del terzo settore, a norma dell'art. 1, comma 2, lettera b) della legge 6 giugno 2016, n. 106