

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

***CCNL COOPERATIVE SOCIALI***

**Verbale di accordo**

ANCST-LEGACOOP, Federsolidarietà-Confcooperative, AGCI Solidarietà e Funzione Pubblica-CGIL, F.P.S.-CISL, FISASCAT-CISL, UIL Sanità hanno raggiunto, in data odierna, l' intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche del CCNL 7/05/97 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

L'ipotesi di accordo verrà sottoposta alla consultazione e verifica all'interno dei rispettivi Organismi e delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di sciogliere ogni eventuale riserva entro il 05/07/2000.

Roma, 08 giugno 2000

p.ANCST-LEGACOOP

p.Funzione Pubblica-CGIL

p.FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE

p.FISASCAT-CISL

p.AGCI-SOLIDARIETA'

p.F.P.S.-CISL

p.UIL-Sanità

## DOCUMENTO PRELIMINARE

Il rinnovo e la gestione del CCNL 7/5/97 della cooperazione sociale si è caratterizzato per l'attenzione e l'impegno espressi dalle parti per determinare condizioni reali per una estensione del livello di applicazione contrattuale nel settore e per la creazione di relazioni sindacali in tutto il territorio nazionale.

Questo a fronte delle difficoltà incontrate nella gestione del precedente contratto e in considerazione del perdurare di difficoltà di mercato nel settore socio sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo caratterizzato da:

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

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

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

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

La verifica e l'analisi dello stato di applicazione del contratto compiute dalle parti hanno evidenziato in generale una significativa espansione del livello di applicazione del contratto sul territorio nazionale, confermando l'utilità del percorso definito e dell'impegno attivato. La verifica puntuale delle diverse situazioni ha evidenziato però anche il perdurare in molte aree del paese, in particolare nel centro sud, di difficoltà a rendere effettivo il contratto anche in relazione alla non adeguata capacità

delle parti di sviluppare relazioni, accordi territoriali e azioni congiunte in grado di incidere sulla situazione di mercato e sui comportanti della committenza.

Questo non può che spingere le parti da un lato a riconfermare l'importanza che si realizzino finalmente le condizioni di una applicazione piena ed estesa del contratto nazionale in tutte le aree del paese quale aspetto essenziale per uno sviluppo qualificato del settore, dall'altra a individuare percorsi e modalità di relazioni tra le parti per rafforzare un'azione congiunta sugli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda le relazioni tra le parti appare importante rilanciare e dare corpo più operativo agli strumenti degli Osservatori e degli Organismi bilaterali sia a livello nazionale che a livello territoriale, garantendo una continuità informativa e di monitoraggio della situazione, valorizzando altresì gli strumenti bilaterali costituiti dalle Centrali cooperative e dalle Organizzazioni sindacali.

Sul piano degli interventi territoriali appare essenziale una ulteriore verifica congiunta su come gli accordi di gradualità possono avere rappresentato e possano rappresentare un modo condiviso ed efficace per garantire percorsi certi e realmente percorribili di estensione della applicazione contrattuale.

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

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

In relazione ai problemi di mercato e di settore sopracitati le parti hanno attivato alcune iniziative tese a costruire un assetto più adeguato di regole e uno sviluppo qualificato del settore nella comune consapevolezza del ruolo rilevante che in tale ambito gioca e potrà ancora di più giocare la cooperazione sociale.

Sul piano delle regole mentre si è raggiunto l'obiettivo della emanazione da parte del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di una tabella aggiornata dei costi del lavoro al fine di una definizione certa della soglia minima nella determinazione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza non si sono ancora determinati interventi da parte delle Istituzioni competenti per quanto riguarda tutta la materia di una regolamentazione adeguata degli affidamenti e dei criteri di assegnazione degli appalti con la forma della offerta più vantaggiosa e con riferimento alla qualità delle prestazioni e del vincolo del rispetto dei contratti di lavoro.

Per quanto riguarda l'assetto previdenziale sono state poste le basi concrete a livello di quasi tutte le realtà regionali interessate per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel protocollo di accordo in materia di salario convenzionale e più vicina appare la possibilità di un intervento ministeriale in materia.

Diverso e più complesso si presenta invece il percorso rispetto all'obiettivo posto dalle parti di un assetto previdenziale proprio della cooperazione sociale. Si tratta di un obiettivo da ricollocare sia in relazione alla evoluzione della normativa previdenziale che in relazione alla funzione di utilità generale svolta dalla cooperazione sociale, fermo restando la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e individuando opportune forme di agevolazioni contributive e/o fiscali..

E' convinzione delle parti che entrambi i terreni sopraevidenziati facciano ancora parte di quel percorso di impegni e interventi per la stabilizzazione e lo sviluppo qualificato del settore della cooperazione sociale, obiettivi ancora più indispensabile oggi in una fase nella quale si stanno mettendo con più concretezza e ampiezza le basi , a livello nazionale e locale, del sistema di servizi e prestazioni in campo socio - assistenziale - sanitario - educativo e di politiche di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Agli impegni sin qui assunti bisogna aggiungere una rinnovata considerazione verso la revisione annuale; tale strumento è infatti un ulteriore elemento a testimonianza del sistema di garanzie al cittadino che la cooperazione sociale offre.

Di tale sistema la cooperazione sociale che fa riferimento alla L.381, con le oltre 4500 cooperative e gli oltre 100.000 addetti, è parte rilevante e qualificante anche in rapporto ad un quadro di indirizzi e di politiche nazionali e territoriali di riforma dello Stato Sociale, in parte già delineati e in parte in corso di predisposizione, che configurano e attivano un nuovo sistema di relazioni tra soggetti pubblici e soggetti del privato sociale basato su chiari livelli di responsabilità e sulla attivazione e integrazione di risorse pubbliche e private disponibili. In questa

visione il tema della sussidiarietà si deve concretizzare in indirizzi, regole, presenze, interventi e progetti che sappiano porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, anche in termini di partecipazione, efficienza e qualità nella organizzazione dei servizi e interventi, nuove opportunità occupazionali, valorizzazione, anche dal punto di vista del trattamento economico e normativo, delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

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

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

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

#### Misure di interesse del settore

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

- completare il quadro di attuazione regionale anche con interventi di rafforzamento e aggiornamento della Legge 381/91 e sviluppare raccordi più coerenti con la legislazione sociale e sanitaria delle Regioni
- rilanciare il ruolo della formazione professionale indispensabile allo sviluppo della occupazione e ad assicurare qualità ed efficienza dei servizi a partire da una sempre più adeguata definizione dei profili professionali, in particolare in ambito sociale e socio-sanitario, valorizzando anche figure nuove emergenti anche in relazione ai sistemi organizzativi particolari affermatasi nel mondo della imprenditorialità sociale cooperativa
- varare un provvedimento a livello nazionale, in linea con quanto già indicato nel Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione( p.2.5),

per "assicurare nella disciplina del mercato degli appalti pubblici e delle concessioni il rispetto delle norme definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro e la corretta applicazione delle regole che escludono i fenomeni distorsivi dell'applicazione del criterio del massimo ribasso che, in questi settori, va a detrimento della qualità e finisce per favorire il lavoro nero e il sommerso."

- introdurre forme di agevolazioni contributive e fiscali condizionate al rispetto delle condizioni economiche e normative previste dal CCNL .
- costituire Osservatori nazionali e territoriali, richiedendone la istituzionalizzazione, come da apposita norma contrattuale, con la partecipazione dei Ministeri del Lavoro e della Previdenza Sociale, degli Affari Sociali, della Sanità, della Funzione Pubblica, al fine di svolgere, tra l'altro, attività di monitoraggio sugli appalti e di controllo sul recepimento delle regole di mercato indicate dai Ministeri competenti
- dare soluzione con apposita iniziativa ministeriale alla riforma del salario medio convenzionale di settore secondo gli accordi stipulati dalle parti e depositati presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
- sviluppare forme agevolative sul piano fiscale nonché incentivi e misure di sostegno alla domanda in relazione all'utilizzazione di servizi e prestazioni di cura e assistenza , con particolare attenzione a soggetti deboli e bisognosi
- attivare e gestire efficacemente le misure già previste nella L.488/98 di sostegno alla nascita e allo sviluppo di cooperative sociali nel settore socio - sanitario - assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati

## TITOLO I

### Validità ed ambito di applicazione del contratto

#### **Art.1**

##### **Ambito di applicazione**

Aggiungere al secondo comma le seguenti esemplificazioni:

- *gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;*
- *gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti.*

#### **Art.2**

##### **Persone svantaggiate**

Sostituire "Commissione paritetica" con "Comitato Misto Paritetico" di cui all'art.9.

Sostituire il 6° comma con il seguente:

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

Sopprimere il comma 7.

Aggiungere alla lettera B) punto 3 il seguente periodo:

*"i contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;"*

Sostituire ultimo comma : "30/09/97" con "30/09/2001"

#### **Art.4**

##### **Condizioni di miglior favore**

Sostituire" di cui all'art.10" con "*di cui all'art.9* "

#### **Art.7**

##### **Decorrenza e durata**

(nuovo testo)

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall'1.1.1998 e scade il 31.12.2001 sia per gli aspetti normativi che retributivi; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 2 (due) mesi prima della sua scadenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente rinnovo contrattuale, che ha già tenuto conto dell'inflazione reale intervenuta nel primo biennio contrattuale 1998-1999, ed in relazione alle specifiche esigenze del settore, le regole sugli assetti contrattuali, definite dal protocollo del 23 Luglio 1993 e confermate dal Patto Sociale del 22 dicembre 1998, si intendono pienamente e correttamente applicate.

## TITOLO II

### Art.9

#### DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

(nuovo testo)

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

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

#### 1) **Informazione e confronto**

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

##### A) **Livello Nazionale**

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

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

##### B) **Livello Regionale e Provinciale**

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

#### - **a livello regionale per:**

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

#### - **a livello provinciale per:**

- valutare l'andamento del settore , ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché,



nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;

- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

### **C) Livello aziendale**

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

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

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

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

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

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

## **2)COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI**

### **A) Comitato Misto Paritetico Nazionale**

1. A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il

"Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.

2. Compiti principali di tale comitato sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

le parti stipulanti confermano la costituzione della Sezione Socio-Sanitaria -Assistenziale -Educativa e di inserimento Lavorativo Cooperativo dell'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990.

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

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

massima le seguenti:

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

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

## **B) Comitati Misti Paritetici Regionali**

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

2. Compiti principali di tali comitati sono:

- I. Attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore.
- II. Effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore.
- III. Rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del CCNL sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo Regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi Enti Bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività

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

- IV. Svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.
- V. Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del CCNL; in attesa di specifica definizione e attivazione della sede (prov. o reg.) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni Paritetiche di cui all'art.2 del CCNL 7/5/97.
- VI. Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di Conciliazione e i Collegi Arbitrali secondo quanto previsto dagli artt.(nuovi articoli).

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 ( Coop Form ), in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

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

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

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

## **Art.10**

### **STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE**

Sostituire i primi 3 commi con il seguente:

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

### **2. Il Contratto Territoriale**

Sostituire il testo con il seguente:

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

Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o subregionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. Tale

contrattazione, pertanto, verrà svolta nel rispetto delle specifiche clausole di rinvio previste dal presente contratto ed ha competenza nel definire l'Elemento Retributivo Territoriale.

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

- a) definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall' art.64;
- b) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art.41);
- c) attività di soggiorno (art.79);
- d) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art.42, garantendo la coerenza con lo stesso;
- e) Elemento Retributivo Territoriale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di decisione di ambito provinciale e/o subregionale per la predisposizione delle piattaforme, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali. L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso, si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo per i primi 60 gg. dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne' procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero nel confronto condizioni di non realizzazione degli Accordi le parti congiuntamente possono richiedere la mediazione da parte rispettivamente della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per contrattazioni provinciali o subregionali.

Il contratto di secondo livello avrà durata quadriennale e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sia disdettato almeno due mesi prima della sua scadenza.

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

Le parti ribadiscono infine che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente Contratto e dai contratti di secondo livello vigenti per lo stesso territorio, salvo quanto previsto dall'art.73.

#### **Dichiarazione a verbale congiunta**

Le OO.SS. nel caso di decisione di ambito di contrattazione di secondo livello, provinciale e/o sub-regionale, per la predisposizione delle piattaforme, si impegnano a presentarle in tutta la realtà regionale.

In caso di mancato rispetto del precedente impegno da parte delle OO.SS., le Associazioni cooperative assumeranno un orientamento teso a favorire omogeneità territoriale.

*Sopprimere punto 3 e norma transitoria art.10 precedente CCNL.*

#### **Art.12**

##### **Procedure per la prevenzione del conflitto**

Dopo il primo comma aggiungere il seguente:

*"Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno una delle stesse, si riuniranno entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme*

*definite dal presente CCNL."*

#### **Art.15**

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

Aggiungere a fine articolo il seguente comma:

*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.*

#### **TITOLO IV**

Nuovo titolo

Tipologie, assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro

#### **Articolo 23**

##### **Assunzione**

Al quinto comma sopprimere "terapista della riabilitazione, infermiere professionale" ed inserire "fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, infermiere".

#### **Articolo 24**

##### **Documenti di lavoro**

Inserire all'inizio del primo comma "Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n.675 e dalla legge 4 giugno 1968 n.15 e successive modificazioni e/o integrazioni"

#### **Articolo 25**

##### **Rapporti di lavoro a tempo determinato**

Inserire al punto g dopo "lavoratore assente" il seguente testo: "anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro" e dopo "servizio militare" il seguente testo: "servizio civile".

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

Inserire alla fine del secondo comma "ed h". Dopo il terzo comma inserire il seguente comma: "Per le cooperative di tipo b inquadrare ai fini previdenziali nel settore agricoltura rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine."

#### **Articolo 26**

##### **Lavoro a tempo parziale**

(Nuovo testo)

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



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

Il contratto di lavoro part time può essere stipulato nelle forme di part time di tipo orizzontale, di tipo verticale o di una combinazione tra i due tipi.

In relazione a quest'ultima tipologia (combinazione) le parti concordano che ciascuna delle due tipologie combinate (orizzontale e verticale) non possa superare nell'arco dell'anno la percentuale del 80% dell'impegno lavorativo complessivo previsto nel contratto individuale. Lo svolgimento del rapporto di lavoro di part-time combinato comporta in favore della lavoratrice e del lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale di fatto nella misura del 10%.

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

Le parti, ai fini della applicazione dei commi 2 (trasformazione da tempo parziale a tempo pieno) e 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art5 del Dlgs n°61/2000 concordano quanto segue:

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

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

- a) nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:
  - l'eventuale periodo di prova;
  - ai sensi dell'art.2 comma 2 del Dlgs n°61/2000 la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
  - la qualifica assegnata.
- b) La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:
  - 1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

I contratti individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi. E'

ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente.

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

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

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive ricercherà, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part - time.

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

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art.3 comma 4, 2° periodo del Dlgs n° 61/2000 pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.69. Le ore che eccedono i limiti giornaliero e settimanale determinati saranno retribuite con una maggiorazione del 50% dell'importo della retribuzione oraria globale dovuta come previsto dalla normativa vigente. Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia

possibile sopperire con il normale organico o con le assunzioni a tempo determinato;

- per sostituzione di assenze brevi con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

d) Ai sensi e nel rispetto dell'art.3 commi da 7 a 12 (clausole elastiche) del Dlgs n°61/2000 il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. In tale patto le parti possono stabilire un arco temporale della giornata all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

La possibilità di denuncia del patto di cui al comma 9 dell'art.3 del citato Dlgs oltre ai casi già previsti dal comma 10 dello stesso articolo è ammessa sempre ai sensi del medesimo comma, in presenza di attività di studio e formazione di cui all'art.63 e all'art.64 del presente CCNL e qualora le stesse siano documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate al periodo precedente.

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

f) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 69.

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

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

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

### **Impegno tra le parti**

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

### **Articolo 27**

#### **Contratto di formazione e lavoro**

Sostituire al secondo comma le parole "delle modifiche intervenute con il presente CCNL in materia di inquadramento del personale" con le parole "*dei contenuti del presente CCNL*".

### **Art.28**

#### **APPRENDISTATO**

*(nuovo testo)*

#### **A) FINALITA' DELL'ISTITUTO**

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

Preso atto della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996 e della

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

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

#### **B) AMMISSIBILITA'**

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del secondo, terzo, quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo livello della classificazione del personale di cui all'art. 42.
2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16 secondo comma della legge n. 196/1997 è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto
3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 46 primo comma del presente CCNL, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lettera D

#### **C) LIMITI NUMERICI E DI ETA' PER L'ASSUNZIONE**

1. Considerato che la legge n° 196 del 1997 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Ai sensi del primo comma dell'art.21 legge 28 Febbraio 1987 n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che abbiano meno di tre lavoratori qualificati o specializzati.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art.16 primo comma della legge n. 196/1997 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non

superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate dal citato primo comma dello stesso art.16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

**D) DURATA DELL'APPRENDISTATO**

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

II, III, IV livello	<b>36 mesi</b>
V, VI livello	<b>24 mesi</b>
VII, VIII livello	<b>18 mesi</b>

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni dell'accordo in essere. Per gli operatori del IV livello se in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di sei mesi.

- 2 Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto del presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi.
- 3 Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
- 4 Nel caso di apprendista minore, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- 5 L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa l'andamento dell'impegno formativo di questi.
- 6 L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

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

#### **E) ASSUNZIONE**

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

#### **F) PERIODO DI PROVA**

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

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

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

#### **G) TUTOR**

Per quanto concerne la figura del tutor e dei suoi compiti si fa riferimento allo specifico Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000.

#### **H) TRATTAMENTO NORMATIVO**

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

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

#### **I) TRATTAMENTO ECONOMICO**

La retribuzione degli apprendisti risulta determinata dalle percentuali dei minimi contrattuali conglobati mensili di cui all'art.70, come dalla seguente tabella:

<b>Livello</b>	<i>I metà periodo di apprendistato</i>	<i>II metà periodo di apprendistato</i>
II, III, IV	80	90
V, VI	85	95
VII, VIII	90	95

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

#### **L) DURATA IMPEGNO FORMATIVO**

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

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

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

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

#### **M) CONTENUTO DELLA FORMAZIONE**

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

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

A) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'art. 2 lettera a) del Decreto Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;



- le misure collettive di prevenzione e sicurezza ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

B) I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

3 Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali datoriali e/o sindacali.

Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del Lavoro affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

#### **N) ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

1. Ai sensi dell'art.19 legge 19 gennaio 1955 n. 25, qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art.2118 del Codice Civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.
2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
3. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti, dei quali per qualunque motivo sia cessato il

rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

## **o) DISPOSIZIONE FINALE**

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

In caso di modifica delle stesse l'adeguamento sarà automatico tranne che per le parti rinviate alla contrattazione collettiva per le quali si procederà a specifico incontro tra le parti entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento dispositivo.

## **Nuovo Articolo**

### **LAVORO RIPARTITO**

#### **1) Definizione, costituzione e svolgimento**

Il contratto di lavoro ripartito (o "job sharing") consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.

I lavoratori devono informare preventivamente per iscritto il datore di lavoro dell'esercizio delle possibilità di sostituzione o della modifica consensuale di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma precedente sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore. Il termine di preavviso sarà indicato negli accordi di cui al comma precedente.

Negli accordi individuali di sottoscrizione del contratto di lavoro ripartito, saranno indicate le modalità attraverso cui i coobbligati realizzeranno l'impegno alla esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

#### **2) Trattamento economico e normativo**

La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria IVS, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni, il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

## **Nuovo Articolo**

### **TELELAVORO**

#### **1. Definizione**

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

#### **2. Prestazione lavorativa**

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

### **3 Postazione di lavoro**

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

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

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

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

### **4 Collegamenti telefonici**

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

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

### **5 Arredi**

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

### **6 Orario**

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

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

7 Comunicazione, informazione.

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

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

## **8 Riunioni e convocazioni aziendali**

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

## **9 Diritti sindacali**

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

## **10 Controlli a distanza**

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

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

## 11 Sicurezza

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

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

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

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

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

## 12 Riservatezza

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

## **Lavoro Temporaneo**

Nuovo articolo

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente CCNL. (allegato n....)

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto in materia di lavoro temporaneo dall'art.64 della L 488/99.

## **CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

( articolo nuovo )

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede

sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

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

- a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
- b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

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

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

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

9.Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo

viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
- e) nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

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

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

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

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

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

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

#### Dichiarazione a verbale

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

#### **ARBITRATO**

( articolo NUOVO )

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. ( nuovo articolo ) del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento



e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.

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

7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.

### **Dichiarazione a verbale**

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

### **Titolo V**

#### **Comportamenti in servizio**

##### **Art. 41**

*Sostituire "oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede aziendale" con "materia del contratto territoriale di cui all'art.10 punto 2. Vengono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'art.10 comma 3 del CCNL 7/5/97."*

### **TITOLO VI**

#### **Classificazione del personale**

##### **Art.42**

Inquadramento del personale

Togliere al 4° livello il seguente profilo professionale "operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento"

Aggiungere al 5° livello il seguente profilo professionale "operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento"

Togliere al 5° livello il seguente profilo professionale "ricercatrice/o dei servizi informativi e di orientamento"

Aggiungere al 6° livello i seguenti profili professionali "capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/o dei servizi informativi e di orientamento"

Togliere al 6° livello il seguente profilo professionale "terapista della riabilitazione, consigliere di orientamento"

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente CCNL si attueranno le suddette modifiche.

Sopprimere la Nota 1

Nuova Nota 1

*"Per quanto riguarda i profili professionali non specificatamente individuati nei livelli sopra indicati si fa riferimento all'art.10 punto 2 lettera d)"*

Sopprimere nota 2

La Nota 3 rimane uguale e diventa Nota 2

Quadri

**Lettera E) Retribuzione**

Aggiungere dopo il secondo comma le parole:

*"A partire dall'01/07/2000 le succitate indennità saranno incrementate ai seguenti valori:*

*8° LIVELLO L 150.000*

*9° LIVELLO L 300.000*

*10° LIVELLO L 450.000".*

**TITOLO VII**

**Orario di lavoro**

**Art.46**

**Orario di lavoro**

Aggiungere dopo il primo periodo del terzo comma *"Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno"*

**Art.49**

**Lavoro notturno**

(nuovo testo)

**1) Lavoro notturno ordinario**

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

Per tale lavoro è prevista una indennità di L. 20.000 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di L. 10.000 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. A decorrere dall' 1/1/2001 le succitate indennità saranno incrementate rispettivamente a L. 24.000 e a L. 12.000. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art.50.

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

**2) Applicazione Dlgs 532/99**

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

Agli effetti legali di cui alla lettera B del punto 1 del citato Dlgs è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale

almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione ( e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

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

Ai sensi dell'art.6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno definite all'esame delle competenti RSU o in loro mancanza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua a decorrere dal 01/07/2000. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

#### **Art.51**

##### **Servizio con obbligo di residenza nella struttura**

Sostituire l'ultimo periodo del primo comma e il secondo comma rispettivamente con i seguenti commi *"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.48. "L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art.9 lettera c punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione "*

#### **Art.52**

##### **Pronta disponibilità-reperibilità**

Sostituire il secondo comma con il seguente:" *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"*

#### **Titolo VIII**

Festività e Ferie

#### **Art.54**

##### **Ferie**

Aggiungere alla fine del quinto comma le seguenti parole *"Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le*

*esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma corrispondenti permessi retribuiti."*

## **TITOLO IX**

### **Permessi, aspettative e congedi**

#### **Art.57**

##### **Tutela della maternità**

Aggiungere dopo il primo comma i seguenti commi:

*"a decorrere dal 31/12/2001 la impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.*

*Le parti concordano di istituire una commissione paritetica che, in relazione alla astensione obbligatoria per la maternità, con riguardo ai diversi livelli di salario convenzionale presenti sui territori, determini l'incidenza percentuale dei costi che deriva dalla suddetta integrazione del trattamento assistenziale stesso."*

#### Dichiarazione congiunta

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

#### **Art.58**

##### **Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile**

Togliere il secondo comma.

#### **Art.59**

##### **Donazione sangue**

Nuovo articolo

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

## **TITOLO X**

### **Diritto allo studio e formazione professionale**

#### **Art.63**

Diritto allo studio

I primi 4 commi sono inseriti in un "punto 1" ed i successivi due commi in un "punto 2".

## Titolo XI

### **Trattamento delle assenze per motivi di salute ed ambiente di lavoro**

#### **Art.65**

##### **Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro**

Sopprimere sesto comma e ultimi due commi.

**Art.66****Infortunio sul lavoro e malattie professionali**

Sopprimere ultimo comma.

## Titolo XII

**Art.69**

Elementi della retribuzione

Sostituire le parole "elemento integrativo" con le parole "elemento retributivo territoriale di cui all'art.10 punto 2".

**Art.70**

Nuovo testo

**Minimi contrattuali conglobati mensili**

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

- a decorrere dal 01/01/2000

Livello	Minimo contrattuale
1°	1.707.300
2°	1.723.000
3°	1.803.300
4°	1.939.400
5°	2.056.500
6°	2.169.300
7°	2.309.300
8°	2.492.500
9°	2.753.000
10°	3.144.000

- a decorrere dal 01/01/2001

livello	Minimo contrattuale a regime
1°	1.746.000
2°	1.762.100
3°	1.844.200
4°	1.983.400
5°	2.103.100
6°	2.218.500
7°	2.361.700
8°	2.549.100
9°	2.815.400
10°	3.215.300

Le spettanze arretrate ai sensi del presente articolo relative al periodo dall'1.1.2000 al 31/05/2000, detratte delle somme erogate nello stesso periodo a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93, verranno erogate ai soli lavoratori e lavoratrici in forza alla data di firma del presente contratto con la retribuzione relativa al mese di luglio 2000.

Con la retribuzione relativa al mese di maggio 2000 cesserà pertanto di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93.

### **Nota congiunta**

Le parti si danno reciprocamente atto che con il CCNL 7/5/97 nel minimo contrattuale conglobato di cui sopra sono stati assorbiti a decorrere dall'1/1/97 i seguenti elementi in vigore precedentemente:

- 1) minimo contrattuale del livello di inquadramento (art.68 del CCNL 1.4.92);
- 2) indennità di contingenza (art.69 del CCNL1.4.92);
- 3) elemento distinto della retribuzione (€ 20.000 di cui all'accordo interconfederale 31.7.92).

### **Clausola di salvaguardia ex art.70 CCNL 5/7/97**

Sopprimere ultimo periodo.

### **Una Tantum**

Entro il mese successivo alla data di firma del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori in forza alla data di firma del presente contratto è corrisposto un importo forfetario, utile ai fini di istituti di legge (TFR, tredicesima mensilità, festività godute) e suddivisibile in quote mensili o frazione in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1 giugno 99- 31 dicembre 1999, nelle seguenti entità, correlate all'inquadramento del personale come da seguente tabella.

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

Da detto importo verrà detratto quanto corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1 giugno 99- 31 dicembre 1999.

Di conseguenza le imprese che hanno compiutamente erogato la citata

indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1 giugno 99- 31 dicembre 1999 non dovranno procedere all'erogazione dell'importo forfetario di cui sopra.

#### **Art.71**

Soppresso.

#### **Art.72**

Soppresso.

#### **Art.73**

##### **Accordi di gradualità**

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

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

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

I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/2001.

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

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

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

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

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti, salvo per quei servizi effettuati nei territori per i quali le condizioni di trattamento economico contrattuale sono state specificamente previste nei citati accordi di gradualità.

Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti



possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati. Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza.

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

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

#### **Art.74**

##### **Indennità professionali**

Nuovo testo

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

- |   |            |
|---|------------|
| - infermiera/e generica/o   | L. 100.000 |
| - infermiera/e  | L. 200.000 |
| - fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista | L. 200.000 |
| - medico  | L. 400.000 |

Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di L. 350.000.»

A decorrere dal 01/07/2000 le succitate indennità saranno incrementate ai seguenti valori:

- |   |            |
|---|------------|
| - infermiera/e generica/o   | L. 120.000 |
| - infermiera/e  | L. 300.000 |
| - fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista | L. 300.000 |
| - medico  | L. 500.000 |
| - direttrice e direttore aziendale                                      | L. 450.000 |

#### **Art.76**

##### **Scatti di anzianità**

##### **Norma di raccordo**

Nuovo testo

« Gli scatti di anzianità maturati precedentemente al 7/5/97 continuano ad essere corrisposti fino al 31/12/2000 negli importi unitari in essere all'atto di maturazione.

Dall'01/01/2001 i succitati scatti di anzianità verranno corrisposti negli importi unitari previsti dal presente articolo.

##### **Previdenza complementare**

##### **Nuovo articolo**

Le parti convengono ai sensi del D.lgs 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e/o integrazioni di dare corso alla

istituzione della previdenza complementare per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo Cooperativo-Cooperative Sociali.

A tal fine si assume quale parte integrante della presente intesa l'accordo relativo alla costituzione del fondo "Cooperlalavoro", ivi inclusa la prevista "quota di iscrizione", sottoscritto dalle OO.SS. CGIL-CISL-UIL e dalle Centrali Cooperative Legacoop-CCI-AGCI e dalle rispettive federazioni firmatarie del presente CCNL in data 7/5/97. Conseguentemente convengono di determinare la quota di contribuzione di competenza della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per le lavoratrici e i lavoratori a decorrere dalla data di firma del presente CCNL la contribuzione al Fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, è stabilita nelle seguenti misure percentuali:

1% a carico dell'azienda;

1% a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' altresì dovuta al Fondo una quota del Tfr maturando, pari all'1,8% della retribuzione annua utile a tale scopo.

Per le lavoratrici e i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, valgono le norme di legge relative alla destinazione del Tfr utile alla deducibilità fiscale dei contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori di cui sopra.