

# Articolo 1

## Ambito di applicazione

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

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

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


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

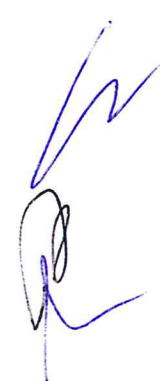
d) svolgono attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

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

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità educativa 0/6;
- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- servizi educativi e di integrazione scolastica;
- centri di accoglienza integrazione sociale;
- comunità terapeutiche per persone tossicodipendenti;
- comunità alloggio per persone disabili;
- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani ed anziane;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive diverse, di cui alla precedente lettera d), finalizzate all'impiego di persone svantaggiate;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;

  
VAB















- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;

Per le attività di cui al punto d) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b, art.1, legge n. 381/91 le cooperative possono applicare i CCNL di riferimento del settore di attività svolta, previa verifica aziendale, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'art. 2 del presente CCNL.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico e normativo complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

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

UDS

l

88

M

P

g

Al

h

A

h  
M  
P  
g

## Articolo 8

### Protocollo di relazioni sindacali

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali del 5.4.90 sottoscritto tra centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL.

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

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



The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately 10 distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are written in various orientations and colors, including black and blue ink.

## Articolo 9

### Diritto di informazione e confronto tra le parti

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

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

#### 1) INFORMAZIONE E CONFRONTO

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

##### A) Livello Nazionale.

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

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

##### B) Livello Regionale e Provinciale.

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

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

□ a livello provinciale per:

- valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

### C) Livello aziendale.

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

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

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

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

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

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



## 2) COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI

### A) Comitato Misto Paritetico Nazionale

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

2. Compiti principali di tale comitato sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones at the bottom.]*

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

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

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

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

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

## B) Comitati Misti Paritetici Regionali

1. A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 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. Monitorare lo stato di applicazione del CCNL, lo stato delle relazioni sindacali.
- VII. Monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- IX. Favorire e promuovere forme di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori.
- X. Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di Conciliazione e i Collegi Arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.

3. I Comitati Misti Paritetici Regionali coordineranno la propria attività con il Comitato Misto Paritetico Nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli Enti Bilaterali Confederali Regionali Coopform, in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il C.M.P.N. che hanno attinenza con lo specifico territorio.

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

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

## Articolo 10

### Struttura della contrattazione

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

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

#### 1. Il Contratto nazionale

##### A) Ruolo e riferimenti

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

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

##### B) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

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

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

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 5 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a checkmark on the left, 'VAB' in the center, and several other illegible signatures on the right.

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

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

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

## 2. Il Contratto Territoriale

### A) Competenze e procedure

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

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

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

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

Il Contratto territoriale si applica salvo quanto previsto dall'art. 77 in maniera vincolante alle cooperative operanti nel territorio di competenza del medesimo



contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

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

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

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

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

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

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

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

di rinnovo, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

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

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

#### B) Premio Territoriale di Risultato

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

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

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

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

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

#### C) Imprese In Difficoltà o con risultato di esercizio negativo

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

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

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

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

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

## Articolo 11

### Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

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

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

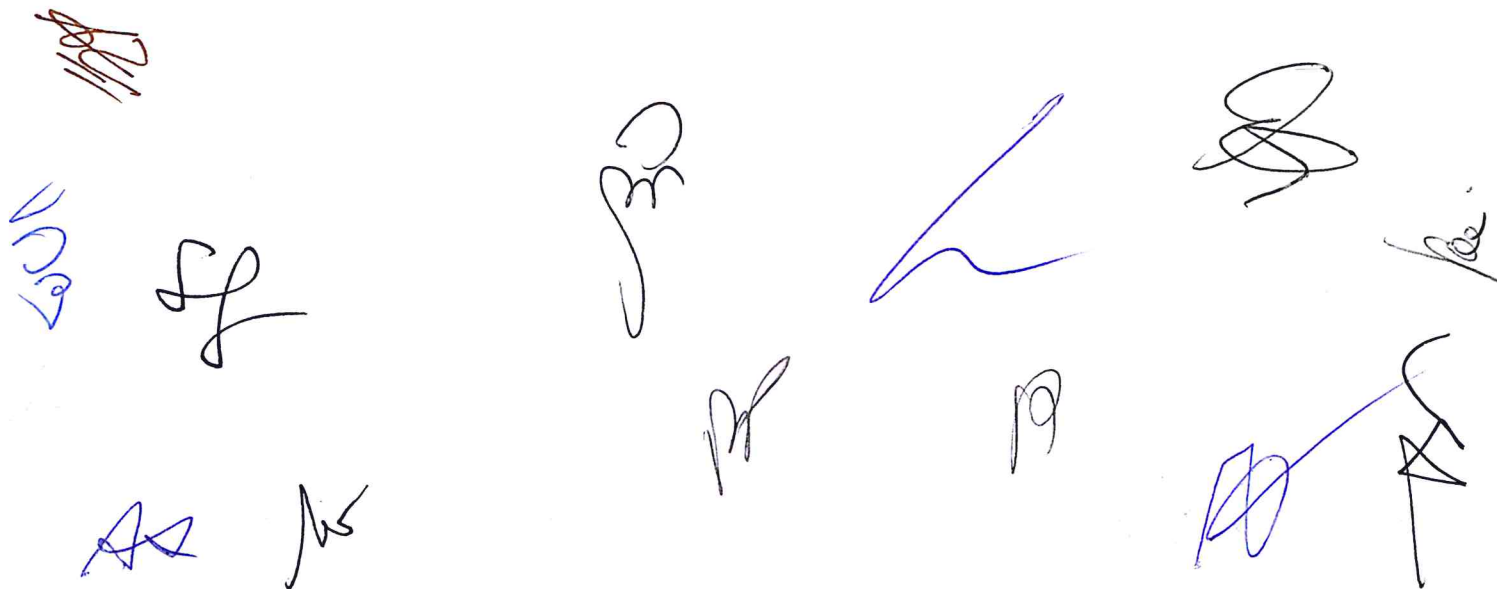
Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

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

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

Nota a verbale:

le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della L.146/90 e successive modificazioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. There are approximately 12 distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive or stylized marks.

## Articolo 22

### Contributi sindacali

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

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

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

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

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

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials. There are approximately 10-12 distinct marks, some in black ink and some in blue ink, scattered across the lower portion of the document. Some appear to be full names or initials, while others are more stylized or abbreviated. The marks are located roughly in the lower right and bottom center areas of the page.



## Articolo 23

### Assunzione

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

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

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

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

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

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

- a) personale con funzioni e compiti di tipo amministrativo non dirigente: impiegati amministrativi, addetti di segreteria ed affini;
- b) personale tecnico-esecutivo: centralinisti, commessi, uscieri ed affini.

## Articolo 25

### Rapporti di lavoro a termine

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

#### 1) Apposizione del termine e durata massima

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

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

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

#### 2) Clausola di stabilizzazione

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, some appearing to be initials like 'VDS' and others being more complex cursive marks.

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

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

### 3) Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

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

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

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

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

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, di cui all'articolo 2 del presente CCNL.

### 4) Apposizione del termine per ragioni sostitutive

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

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

## 5) Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

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

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

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

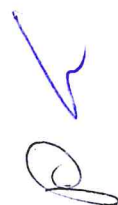
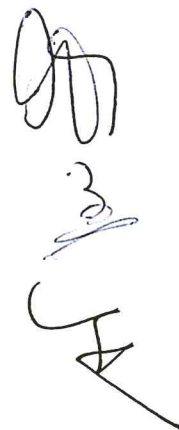
Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli articoli 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del Dlgs. 81/2015.

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

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

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

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



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

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

## 6) Successione dei contratti

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

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

15/05/2015

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

RM

## Articolo (NUOVO)

### PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITA

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

## Articolo 26

### Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

*Handwritten notes in blue ink:*  
1007

*Handwritten initials in blue ink:*  
AA

*Handwritten initials in blue ink:*  
K

*Handwritten initials in blue ink:*  
AP

*Handwritten initials in blue ink:*  
GZ

*Handwritten initials in blue ink:*  
10

*Handwritten initials in blue ink:*  
h

*Handwritten initials in blue ink:*  
JF

*Handwritten initials in blue ink:*  
par.

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

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

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

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

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

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

C) Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.lgs. 81/2015 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 81/2015, l'eventuale rifiuto motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale per il part-time, nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.lgs. 66/2003. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno



essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in materia di banca ore. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 6 comma 2, 3° periodo del D.lgs. n° 81/2015, e quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 75.

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

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

D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 6 comma 4 (clausole elastiche) del D.lgs. n° 81/2015, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. In tale patto le parti possono stabilire, un arco temporale nella giornata nella settimana, nel mese, nell'anno all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

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


Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia


*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R' on the left, 'Veni' on the right, and several other marks at the bottom.]*

effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

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

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

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





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


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

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

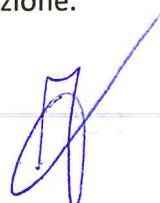





L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.



Impegno tra le parti



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



Articolo 27

Contratto di inserimento (SOPPRESSO)

03

1500

11/11

2

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11