

Articolo 29

Lavoro ripartito (SOPPRESSO)

*[Handwritten signature]*

## Articolo 37

### Cambi di gestione

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

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA.

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

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

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

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

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

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

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "OOSS" and "RSU/RSA" on the left margin, and various scribbles and initials on the right margin.*

## Articolo 47

### Inquadramento del personale

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

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

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

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

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

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

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

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità

nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

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

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

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

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

**Area/categoria E- prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.**

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered around the page, including a large signature on the left, several initials at the bottom, and a signature on the right.

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

### **Area/categoria F - Attività di direzione.**

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

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

### **Area/categoria A**

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

### **Area/categoria B**

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

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

### **Area/categoria C**

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

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

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

### Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili

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

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

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

### Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

### Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

(...)

## Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo

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

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

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

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

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

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

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

VPS

## Articolo 51

### Orario di lavoro

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

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

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

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

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

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

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

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

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

1000  
M.M.  
K  
SK

AA

MP

RE

19

19

h  
K

la.

SK

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

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

## Articolo 57

### Servizio con obbligo di residenza nella struttura

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

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

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 57.

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of the center, there is another large signature. On the far right, there are two more signatures, one above the other. The signatures are scattered across the lower half of the page.

## Articolo (nuovo 62 con cambiamento numerazione)

### CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

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

## Articolo 71

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

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

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

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

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

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

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

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

Handwritten marks on the left margin, including a blue scribble, a red scribble, and several blue initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature, a black signature, and several blue initials.

## Articolo 75

### Elementi della retribuzione mensile

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

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

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

## Articolo 77

### Accordi di gradualità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1000

Handwritten signature

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

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza. In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

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

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

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

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

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

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

3) Le parti sottoscriventi il CCNL cooperative sociali 2017-2019 confermano la validità dei percorsi individuati al punto 2) e convengono che la prima tranche del rinnovo contrattuale 28 marzo 2019 (novembre 2019) sia esclusa dalle ipotesi di slittamento.

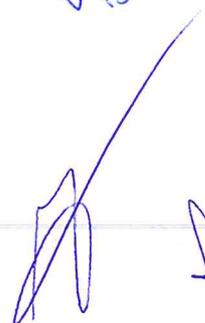
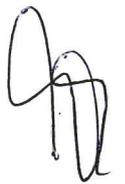
A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the parties mentioned in the text above.

## Articolo 85

### Abiti da lavoro

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

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



## Articolo 86

### Fondo previdenza complementare Previdenza Cooperativa

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

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

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

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

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

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

Quota d'iscrizione. All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a Previdenza Cooperativa, l'azienda versa a titolo di quota d'iscrizione, a proprio carico, l'importo di € 10 per ciascun nuovo iscritto. Tale importo può essere adeguato annualmente dagli organi sociali del Fondo. Ritardo nei versamenti contributivi. La contribuzione è versata trimestralmente, salvo accordo a livello aziendale per versamenti mensili, entro il 16 del mese successivo a quello di fine del periodo contributivo. L'azienda è tenuta a rifondere eventuali danni diretti (al lavoratore) e indiretti (al Fondo) causati per versamenti effettuati con un ritardo superiore ai 30 giorni, secondo quanto stabilito nel Regolamento del Fondo.

Trasferimento per cambio datore di lavoro. Preso atto delle deliberazioni COVIP, le parti concordano che, in caso di cambio appalto o di cessione di ramo d'azienda o in qualsiasi altro caso in cui è noto il passaggio, senza soluzione di continuità, del

1000  
R  
11/11  
S

M  
L  
R

A  
M  
C  
D  
A  
L

lavoratore ad altro ente facente parte dell'area dei destinatari di Previdenza Cooperativa, l'azienda cedente comunichi all'azienda subentrante l'elenco dei lavoratori iscritti al Fondo coinvolti nel trasferimento. Lo stesso elenco deve essere inviato al Fondo. L'azienda subentrante è tenuta a continuare la contribuzione al Fondo, senza intervallo alcuno, senza obbligo di versamento della quota d'iscrizione e senza necessità di alcun'altra comunicazione da parte del lavoratore.

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

Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet [www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it)

## Articolo 87

### Assistenza sanitaria integrativa

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

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

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

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



## Disposizione finale

### CONTRIBUTI DI SERVIZIO CONTRATTUALE

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

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

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

#### REGOLAMENTO PER LE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE.

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

## Linee guida

### “Premio Territoriale di Risultato”

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

#### A. PRINCIPI GENERALI

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

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including the number "1000" and several illegible signatures.

Handwritten notes in black ink on the right margin, including a large scribble and the word "ka" written vertically.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

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

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

## B. CONTENUTI DEL CONTRATTO TERRITORIALE

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

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

## C. GLI INDICATORI

### C.1 INDICATORI DI PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA'

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

## C.2 INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE

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

## REGIME TRANSITORIO

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names. One signature in the bottom left is written in blue ink and includes the number '1000' written vertically next to it.

## Linee guida

### “Banca Ore”

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

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

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

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

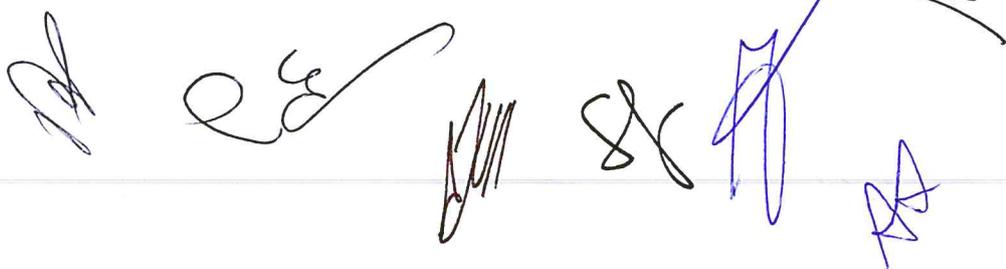
Gli accordi di secondo livello nei quali è già presente e regolamentata tra le parti la Banca Ore si intendono pienamente applicabili in coerenza con le presenti linee guida; sono pertanto fatti salvi gli accordi in essere.

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

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

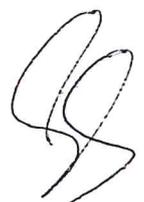
- a) Modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo
- b) Definizione delle modalità di erogazione delle maggiorazioni previste dal presente CCNL da corrispondere al lavoratore a saldo della Banca Ore
- c) Gli accordi territoriali disciplineranno in modo preciso l'accantonamento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

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



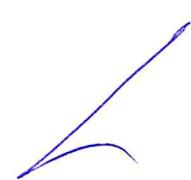
## PIANI SANITARI: LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE

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

1. **Libertà di scelta** per l'iscritto:
  - in via prioritaria:
    - a. Servizio Sanitario Pubblico;
    - b. strutture private convenzionate;
  - e in subordine:
    - c. strutture private.
  
2. Favorire le seguenti **prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale**:
  - a. prestazioni sociali a rilevanza sanitaria;
  - b. prestazioni sanitarie a rilevanza sociale;
  - c. prestazioni finalizzate al recupero della salute;
  - d. prestazioni di assistenza odontoiatrica;prevedendo l'utilizzo di almeno il 20% delle risorse impegnate.
  
3. Attenzione alle **politiche di genere e politiche di conciliazione**.
  
4. Attenzione alla **prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro.
  
5. Sostegno allo **sviluppo dell'offerta socio sanitaria cooperativa** dando la possibilità alle cooperative del settore socio sanitario di aderire a network convenzionandosi.
  
6. Favorire l'**informazione** e la **promozione dei Piani sanitari** nei luoghi di lavoro. 
  
7. Privilegiare gli **enti mutualistici** come gestori dei piani sanitari integrativi 

### TIPOLOGIE DI PRESTAZIONI

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

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

I piani sanitari devono prevedere:

- a. l'assistenza in **forma indiretta**: domanda di rimborso per le spese sostenute;
- b. l'assistenza in **forma diretta**: autorizzazione per pagare, se dovuta, una quota prestabilita presso strutture e medici convenzionati;
- c. l'accesso a tariffari e servizi agevolati anche per prestazioni di prevenzione;
- d. la consulenza ed assistenza;
- e. la possibilità di estensione della copertura al nucleo familiare e l'eventuale continuità in caso di pensionamento.

