

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori  
delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale Educativo  
e di Inserimento Lavorativo**

**CCNL Cooperative Sociali**

**Verbale di accordo**

ANCST-LEGACOOP, Federsolidarietà-Confcooperative, AGCI Solidarietà e Funzione Pubblica-CGIL, F.P.S.-CISL, FISASCAT-CISL, UIL FPL hanno raggiunto, in data odierna, l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche del CCNL 8/06/00 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori.

Roma, 26 maggio 2004

ANCST-LEGACOOP

FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE

AGCI-SOLIDARIETA'

Funzione Pubblica-CGIL

FISASCAT-CISL

F.P.S.-CISL

UIL-FPL

**CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle  
cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento  
lavorativo**

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2000/2001, nonché all'erogazione di quanto spettante in relazione all'inflazione reale verificatasi nel biennio 2002/2003. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che con lo stesso accordo odierno di rinnovo del CCNL si sono presi a riferimento per il biennio 2004/2005 i seguenti tassi di inflazione, indice FOI,: 1,7% per l'anno 2004 e 1,5% per l'anno 2005.

In considerazione della dinamica di scostamento fra il tasso di inflazione programmata per il 2004 e l'inflazione tendenziale in essere alla data di stipula dell'accordo di rinnovo economico del CCNL, si è proceduto ad una ulteriore rivalutazione dei minimi contrattuali conglobati mensili a regime pari allo 0,7%. Tale incremento percentuale è inteso quale anticipo sul recupero del differenziale fra inflazione reale e inflazione programmata riferito al biennio 2004/2005.

Roma, 26 maggio 2004

ANCST-LEGACOOP  
FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE  
AGCI-SOLIDARIETA'

Funzione Pubblica-CGIL  
FISASCAT-CISL  
F.P.S.-CISL  
UIL-FPL

## **Art. 10** **Struttura della contrattazione**

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

### **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 precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

#### b. Procedure di rinnovo.

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 1 mese prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nel mese antecedente 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 comma 1, la norma di cui al comma 2 avrà efficacia limitatamente ai 2 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lett. c. del presente articolo verrà anticipata di 3 mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di 3 mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le OO.SS. dei lavoratori.

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

### c. Indennità di vacanza contrattuale.

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 1 della lett. b, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori un'indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.

## **2. Il Contratto Territoriale**

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

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

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

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

- a) definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall' art. 69;
- b) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
- c) attività di soggiorno (art. 82);
- d) 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;
- e) Elemento Retributivo Territoriale.

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

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

7) eventuali ulteriori indicatori potranno essere definiti nel confronto regionale di cui di seguito nel presente articolo.

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

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

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

Le piattaforme rivendicative per la contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno predisposte e fatte pervenire dalle Organizzazioni Sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni Cooperative non prima del 1 gennaio 2005.

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

Entro il 1 novembre 2004, ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni Cooperative si procederà alla definizione degli ambiti territoriali per i quali verranno predisposte le piattaforme rivendicative.

Nell'ambito degli stessi incontri potranno essere concordati ulteriori indicatori, oltre quelli già indicati ai punti da 1 a 6, atti a favorire la definizione dell'Elemento Retributivo Territoriale.

Nel caso di decisione di ambito provinciale e/o subregionale per la predisposizione delle piattaforme, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso, si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo per i primi 60 gg. dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

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

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

Le parti ribadiscono infine che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente Contratto e dai contratti di secondo livello vigenti per lo stesso territorio, salvo quanto previsto dall'art. 76.

## **Dichiarazione a verbale congiunta**

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

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

### **Art. 11 Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali.**

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12.6.90 n. 146 e 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 aziendale potranno, inoltre, essere definite 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.

### **Art. 24 Documenti di lavoro.**

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- fotocopia di codice fiscale;

- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- eventuale libretto di pensione;
- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica.

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

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

## **Art. 26 Lavoro a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al D.lgs. n°61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ha la funzione di:

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:

- di tipo orizzontale,
- di tipo verticale,
- di tipo misto, una combinazione tra le due precedenti fattispecie. Ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale viene riconosciuta una indennità ad personam in cifra fissa pari all'importo erogato a tale titolo con l'ultima mensilità.

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

Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del D.lgs. n°61/2000 concordano quanto segue:

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

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

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

A) Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova;

- ai sensi dell'art. 2 comma 2 del D.lgs. n°61/2000, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- la qualifica assegnata.

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

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

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

E' ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 L. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste paritetici.

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

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nell'ambito del confronto con le RSA, 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).

C) Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 61/2000 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto, adeguatamente 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 50% dell'orario individuale settimanale per il part-time di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 3 comma 4, 2° periodo del D.lgs. n° 61/2000\* pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 74. Pertanto le ore supplementari recuperate non incideranno su alcun istituto differito derivante da legge o da contratto. Sulle ore di lavoro supplementare non maturano ratei di ferie, permessi e tredicesima, TFR ed ogni altro elemento differito della retribuzione, i quali rientrano nella percentuale di maggiorazione del 27%.

Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

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

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

\* e, quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali,

D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 3 commi da 7 a 10 (clausole flessibili) del D.lgs. n°61/2000 e successive modificazioni, 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 dell'RSA da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto. In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra prospettate 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 di tipo verticale o misto 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 quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili 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 denunciare il patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione 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. 68 e art. 69 del presente CCNL. Tali motivazione devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.



E' data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole flessibili 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 69.74.

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.

Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art. 26 del CCNL 8/6/2000 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.

### **Impegno tra le parti**

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

### **Art. 27**

#### **Contratti di formazione e lavoro (CFL) e contratto di inserimento**

Per l'assunzione di personale con CFL si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia.

In riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente CCNL, la sezione relativa risulta così modificata:

- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli 1°, 2°, 3°;
- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli 4°, 5°;
- professionalità elevate: quelle relative ai livelli 6°, 7°, 8°, 9°, 10°.

### **Nota a verbale**

il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003.

per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dalla D.lgs. 276/03 art. 54, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, che si allega.

### **Articolo 31**

#### **Lavoro temporaneo**

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

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto dall'art. 20 della d.lgs. 276/03.

**Art. 38**  
**CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

**Art. 39**  
**ARBITRATO**

Le parti convengono di cancellare le due dichiarazioni a verbale.

COMMISSIONE STUDIO PER CLASSIFICAZIONE: (da inserire in coda art. 47)

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo e dell'inserimento lavorativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse situazioni lavorative, potranno rivelarsi elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

Le parti convengono di costituire una commissione paritetica nazionale che abbia il compito di:

- Svolgere una analisi approfondita della realtà e delle esigenze specifiche del settore della cooperazione sociale in riferimento alla tematica di cui trattasi;
- Studiare, in coerenza con tale analisi, le eventuali e possibili ipotesi e proposte di evoluzione ed aggiornamento del sistema di classificazione del lavoro e dell'inquadramento degli addetti del settore della cooperazione sociale socio sanitaria assistenziale educativa e dell'inserimento lavorativo, utili a consentire un corretto equilibrio tra gli obiettivi di efficacia ed innovazione organizzativa delle aziende e le esigenze di valorizzazione e sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tale commissione dovrà essere composta da 12 componenti, si insedierà entro il 30 giugno 2004 e riferirà alle delegazioni trattanti con cadenza quadrimestrale sull'andamento dei lavori e dei risultati conseguiti anche al fine di fornire elementi utili ed approfondimenti in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

**Titolo VII**  
**ORARIO DI LAVORO**

**Art. 51**  
**Orario di lavoro**

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

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

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs 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.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

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 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).

## **Art. 54 Lavoro notturno**

1) Lavoro notturno ordinario.

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

Per tale lavoro è prevista una indennità di € 10,33 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 5,16 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. A decorrere dall'1/1/2004 le suddette indennità saranno incrementate rispettivamente a € 12,39 e a € 6,20. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 55.

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

### **Applicazione del decreto legislativo 66/03**

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al D.lgs. 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente

l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

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

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

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

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

## **Art. 62 Tutela della maternità.**

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

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

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

## **Dichiarazione congiunta**

le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della legge 53/00 sui congedi parentali

**Art. 75**  
**Minimi contrattuali conglobati mensili.**

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascun livello verrà incrementato ai seguenti valori:

- a decorrere dal 01/01/2004

<b>Livello</b>	<b>EURO</b>
1°	944,29
2°	953,00
3°	997,41
4°	1072,69
5°	1137,43
6°	1199,84
7°	1277,29
8°	1378,64
9°	1522,66
10°	1738,94

- a decorrere dal 01/11/2004

<b>Livello</b>	<b>EURO</b>
1°	976,21
2°	985,22
3°	1031,12
4°	1108,95
5°	1175,88
6°	1240,40
7°	1320,47
8°	1425,24
9°	1574,13
10°	1797,72

- a decorrere dal 01/11/2005

<b>Livello</b>	<b>EURO</b>
1°	1008,13
2°	1017,44
3°	1064,84
4°	1145,21
5°	1214,33
6°	1280,96
7°	1363,65
8°	1471,85
9°	1625,61
10°	1856,51

Le spettanze arretrate ai sensi del presente articolo relative al periodo dall'1.1.2004 al 30/04/2004, detratte delle somme erogate nello stesso periodo a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93, verranno erogate ai soli lavoratori e lavoratrici in forza alla data di firma del presente contratto con la retribuzione relativa al mese di luglio 2004. Gli incrementi del minimo contrattuale conglobato relativi a maggio 2004 saranno erogati con la retribuzione del mese di giugno 2004.

Con la retribuzione relativa al mese di maggio 2004 cesserà pertanto di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93.

### **NUOVO TESTO**

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del CCNL, a copertura del periodo 2002/2003, verrà corrisposta un importo forfetario secondo la seguente tabella:

<b>Livello</b>	<b>Importo Forfetario Una Tantum</b>
1°	€. 385,67
2°	€. 389,22
3°	€. 407,38
4°	€. 438,09
5°	€. 464,53
6°	€. 490,04
7°	€. 521,68
8°	€. 563,13
9°	€. 621,93
10°	€. 710,19

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo.

Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato in quote mensili proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2002 e il 31 dicembre 2003 nonché all'orario di lavoro individuato nella lettera d'incarico.

Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero; frazioni inferiori sono considerate nulle.

Gli importi di cui sopra saranno erogati in quote mensili uguali a far tempo dalla stipula del contratto sino al 31/10/2005.

Resta inteso che, qualora il dipendente che ha maturato il diritto dovesse cessare dal servizio, l'azienda è obbligata alla corresponsione delle quote mensili non ancora erogate al 31/10/05, in un'unica soluzione, contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

## **Art. 76** **Accordi di gradualità**

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

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

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

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

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;
- Carezza 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.

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.

## **SALARIO CONVENZIONALE**

Le parti

### **PREMESSO CHE**

- sono tuttora vigenti regimi di salario convenzionale per il settore in alcune aree del paese;
- l'articolo 4 della legge 142/01 ha previsto – limitatamente alla disciplina di cui al DPR 602/70- il superamento del corrispondente regime, seppure attraverso un percorso graduale attuato con il decreto legislativo 423/01;

### **CONSIDERATO CHE:**

il percorso individuato per la disciplina di cui al D.P.R. 602/70 risulta un riferimento opportuno anche per i regimi dei salari convenzionali del settore

concordano di insediare, entro il 30 giugno 2004, una Commissione di lavoro paritetica che abbia il compito di:

- Effettuare un esame congiunto della situazione esistente a livello nazionale e nei diversi territori;
- Valutare ed elaborare eventuali ulteriori problematiche specifiche che l'evoluzione del settore viene proponendo;
- Elaborare, entro il 31 dicembre 2004, un documento nel quale siano proposte modalità ed articolazione, in un congruo numero di anni, di un percorso che, tenendo conto della specificità delle realtà territoriali, porti al graduale superamento dell'attuale sistema di salario convenzionale.

Le parti si impegnano a presentare successivamente tali documenti congiuntamente elaborati al competente Ministero, per l'emanazione dei provvedimenti in merito.

Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 10 luglio 2004.

Letto confermato e sottoscritto

Roma 26 maggio 2004

ANCST-LEGACOOP  
FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE  
AGCI-SOLIDARIETA'

Funzione Pubblica-CGIL  
FISASCAT-CISL  
F.P.S.-CISL  
UIL-FPL