

**C.C.N.L. 23 luglio 2003 - Personale socio e dipendente dalle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (sottoscritto da Unci, Ancos, Cnai, Uciet, Mcm-Cnai e Cisol, Fenasalco-Cisol)**

*Premessa*

Le parti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale rispetto all'azienda di tipo tradizionale la cooperativa caratterizzata dalla figura del socio co-imprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio co-imprenditore, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

L'esigenza della stipula del presente contratto è stata determinata anche dall'entrata in vigore della L. 3 aprile 2001, n. 142 e, in particolare, l'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e l'art. 6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai ccnl applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le OOSS e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle OOSS e datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le OOSS e datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevenendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto;

- il secondo, di livello regionale, o provinciale, o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettano di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto e accresciute le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi della produttività e dei risultati aziendali.

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sull'evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine, s'impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", e allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

## Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto

1. - Il presente ccnl disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere in tutte le cooperative sociali, anche disciplinate dalla L. 8 novembre 1991, n. 381 e successive modifiche e integrazioni, esercenti attività nel settore "socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo", a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

A titolo indicativo le cooperative sociali a cui si applica il presente ccnl sono quelle che:

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

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

c) svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratori normodotati e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatori i soggetti avviati al lavoro.

A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centri di formazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriale;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo con presenze di persone svantaggiate, realizzate attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- servizi di assistenza domiciliare integrata (ADI);
- asili nido;
- baby parking;
- prestazioni infermieristiche.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti concordano che il presente ccnl sostituisce e assorbe ad ogni effetto le norme del precedente ccnl.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della UE, sia compreso l'impegno da parte delle aziende e delle cooperative all'applicazione del presente ccnl e di legge in materia di lavoro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente ccnl non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente ccnl, che restano a lui assegnate *ad personam*.

Per quanto non espressamente previsto dal presente ccnl valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Il presente ccnl può essere richiamato nel regolamento previsto dall'art. 6, L. 3 aprile 2001, n. 142.

A norma del comma 1, art. 3 della predetta L. n. 142, nelle cooperative aderenti all'Unci il presente ccnl verrà applicato integralmente ai soci con rapporto di lavoro subordinato e sarà riferimento economico per i soci e i non soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato.

## Titolo II - Livelli di contrattazione: nazionale e regionale o provinciale o aziendale

2. - Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;

b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale di settore.

3. - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle cooperative sociali il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente ccnl.

Il presente ccnl è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del presente ccnl è necessario che una delle parti dia, almeno 3 mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo ccnl per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente ccnl, e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente ccnl, la IVC cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente ccnl verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) costituzione e funzionamento della commissione di garanzia e conciliazione;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

**4.** - La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale. Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente ccnl, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di 1° livello.

Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;

b) determinazione dell'elemento economico "Premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede regionale o provinciale o aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;

c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla L. n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente ccnl, per la disamina e approvazione dei contratti di formazione e lavoro (CFL), secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;

e) attuazione della disciplina della formazione professionale;

f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio;

g) determinazione della retribuzione dei soggetti svantaggiati occupati in progetti tesi al recupero sociale in relazione alla effettiva capacità lavorativa relativamente alle mansioni da svolgere.

L'accordo di 2° livello regionale o provinciale o aziendale, ha durata quadriennale.

Nell'arco di vigenza del presente ccnl potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale od aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di 2° livello deve essere presentata dopo almeno 1 mese dal deposito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale del presente ccnl.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

### Titolo III - Diritti sindacali e di associazione

**5.** - Le parti riconoscono che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OOSS stipulanti il presente ccnl.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3, DL n. 318 del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in L. n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

**6.** - In applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, le OOSS firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 lavoratori dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale.

Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi per le loro funzioni, nel numero di 8 ore mensili.

I dirigenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, a norma dell'art. 3, L. n. 402/96.

**7.** - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OOSS stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di 5 ore per ciascun dipendente di permessi fino ad un massimo di 20 ore annue nell'ambito aziendale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 giorni in anticipo dalle OOSS stipulanti il presente ccnl.

I dirigenti sindacali, per le ore di permesso riceveranno un rimborso pari alle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza.

**8.** - Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31, L. n. 300/70.

**9.** - Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OOSS stipulanti il presente ccnl il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Le parti convengono che, considerati i costi che l'applicazione del presente ccnl comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti verseranno alla sede centrale dell'Unci un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori, ai lavoratori dipendenti e agli altri collaboratori anche attraverso apposite intese e convenzioni con istituti previdenziali.

**10.** - Le parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente ccnl, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro. Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale. Per il loro utilizzo avrà valore, esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente ccnl.

#### **Titolo IV - Decorrenza, durata**

**11.** - Il presente ccnl decorre dal 1° luglio 2003 e scadrà il 30 giugno 2007, per la materia di natura economica scadrà il 30 giugno 2005.

Il contratto nella sua globalità s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

#### **Titolo V - Esclusività di stampa. Distribuzione contratti**

**12.** - Il presente ccnl conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

**13.** - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente ccnl al Cnel (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli enti previdenziali e assistenziali interessati.

**14.** - Le aziende e le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente ccnl.

#### **Titolo VI - Efficacia del contratto**

**15.** - Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente ccnl, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

#### Titolo VII - **Mobilità e mercato del lavoro**

**16.** - Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle cooperative sociali, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (L. 23 luglio 1991, n. 223 e 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente ccnl, le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente ccnl, i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti, altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

#### Titolo VIII - **Classificazione del personale**

**17.** - I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 10 livelli, alla quale corrispondono 10 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

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

*Livello 1* - responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale.

*Livello 2* - responsabile di area aziendale, psicologo, sociologo, pedagogista, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

*Livello 3* - coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico.

*Livello 4* - capoufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, educatore professionale.

*Livello 5* - impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, consigliere di orientamento.

*Livello 6* - educatore senza titolo, impiegato di concetto, capo operaio, capo cuoco assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base, maestra di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento operativo.

*Livello 7* - operaio specializzato, impiegato d'ordine, cuoco autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale senza esperienza lavorativa, addetto all'assistenza di base, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida, operatore dei servizi informativi e di orientamento.

*Livello 8* - operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base non formato.

*Livello 9* - bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

*Livello 10* - addetto alle pulizie, addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario.

Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli	
Classificazione	Qualifiche
Quadro	
1	direttore
2	responsabile area aziendale
3	coordinatore
4	capo ufficio di unità operativa
5	impiegato di concetto
6	educatore senza titolo
7	operaio specializzato
8	operaio qualificato
9	operaio generico
10	addetto alle pulizie

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente ccnl la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

**18.** - Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile come sotto elencata:

Classificazione del personale	Minimo tabellare (a)	Contingenza (b)	Paga base nazionale (c)
Quadro	801,54	532,47	1.334,01
1	602,31	526,79	1.129,10
2	504,12	521,62	1.025,74
3	438,42	518,01	956,43
4	394,69	514,91	909,60
5	359,88	512,33	872,21
6	299,98	510,78	810,76
7	245,24	508,19	753,59
8	190,49	505,61	696,10
9	130,49	503,03	633,52
10	100,53	500,45	600,98

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente ccnl è:

1) per "minimo tabellare" s'intendono gli importi contrassegnati con la lett. a), nella 1a colonna della tabella sopra riportata;

2) per "contingenza" s'intendono gli importi indicati con la lett. b) nella 2ª colonna della tabella sopra riportata;

3) per "paga base nazionale" s'intendono gli importi contrassegnati con la lett. c), nella 3ª colonna della tabella sopra riportata;

4) per "retribuzione di fatto" s'intende la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, terzi elementi ecc.

La cooperativa non può corrispondere ai propri dipendenti o soci un trattamento economico inferiore al minimo retributivo di cui all'art. 3, comma 1, L. n. 142, così come modificata dall'art. 9, lett. f), L. 14 febbraio 2003, n. 30.

#### Titolo IX - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

**19.** - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà qualificato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

**20.** - Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre 4 mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

**21.** - Vengono considerati “jolly” quei lavoratori dipendenti cui la cooperativa sociale non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell’intero ciclo di produzione presente nella cooperativa stessa.

L’inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

#### Titolo X - Assunzione, documentazione, visita medica

**22.** - L’assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L’assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
- 2) durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- 3) durata del periodo di prova;
- 4) qualifica e livello d’inquadramento;
- 5) trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l’indirizzo, il codice fiscale, la posizione Inps del datore di lavoro o società, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. La cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente ccnl.

**23.** - Per l’assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro e tesserino di disoccupazione;
- 2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- 3) libretto di “indennità sanitaria” per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- 4) documentazione e dichiarazioni necessarie per l’applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 5) accettazione della lettera di assunzione;
- 6) attestato di conoscenza di 1 o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- 7) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende e/o cooperative;
- 8) certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- 9) altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all’atto dell’assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

La cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

**24.** - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell’assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia della cooperativa sociale per l’accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l’espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l’idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

**25.** - In considerazione di quanto disposto dall’art. 25, comma 2, L. n. 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 1 e 2;
- b) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 3, 4 e 5 a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

#### Titolo XI - Periodo di prova

**26.** - La durata del periodo di prova non potrà superare:

quadri	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
1 e 2	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3 e 4	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5 e 6	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
7 e 8	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
9 e 10	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Per gli apprendisti, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova è di 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, L. n. 604 del 15 luglio 1996.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al TFR.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata, e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

## Titolo XII - Orario di lavoro

**27.** - La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative sociali è fissato in 40 ore settimanali distribuito su 5 o 6 giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo s'intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5, R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di 3 frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle cooperative sociali, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 ore e per un massimo di 16 settimane all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10%.

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (flex-time).

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente ccnl.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla cooperativa senza esserne autorizzato.

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. 30 agosto 1999.

**28.** - Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 nella G.U. n. 299 del 21 dicembre 1923, approvata con R.D.L. 6 dicembre 1923, n. 2657 e pubblicato sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) custodi;
- b) guardiani diurni e notturni;
- c) portieri;
- d) uscieri e inservienti;



- e) personale addetto ai lavori di carico e scarico;
- f) addetti ai centralini telefonici privati;
- g) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- h) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento.

### Titolo XIII - **Personale non soggetto a limitazione di orario**

**29.** - Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, R.D.L. n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che, è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3, R.D. n. 1955/23).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a una indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

### Titolo XIV - **Orario di lavoro di fanciulli e adolescenti**

**30.** - L'orario di lavoro dei minori d'età, tra i 15 anni compiuti e i 18 anni compiuti, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 minuti ai sensi della L. n. 977/67 e successive modificazioni e integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggiore durata assorbe quella di minore durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

### Titolo XV - **Lavoro domenicale, festivo, notturno**

**31.** - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggiore disagio per il lavoro prestato.

**32.** - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% da calcolarsi sulla paga base nazionale

**33.** - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20%, da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle 6 il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22 alle 6, dovrà osservare un riposo di almeno 12 ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

### Titolo XVI - **Lavoro straordinario**

**34.** - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale
- 2) 25% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale
- 3) 35% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 4) 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno
- 5) 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente ccnl e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente ccnl, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

## Titolo XVII - Lavoro a tempo determinato

35. - Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dalle leggi vigenti in materia.

## Titolo XVIII - Lavoro parziale o part-time, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti

36. - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente ccnl. Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno - e gli altri elementi previsti dal presente ccnl per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per il part-time giornaliero o settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata. Copia del contratto di lavoro deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato provinciale del Lavoro. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto di lavoro originario. La cooperativa sociale darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori dipendenti già in forza, che ne abbiano fatta richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

37. - I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

## Titolo XIX - Apprendistato

38. - La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla L. 19 gennaio 1995, n. 25, dal regolamento approvato dal D.P.R. 3 dicembre 1996, n. 16 e dall'art. 16, L. 21 giugno 1997, n. 196 oltre che dalla norme del presente ccnl. Possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento UE n. 2081/93. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti d'età di cui al precedente comma sono elevati di 2 anni. I soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla L. n. 482/68 e successive modificazioni e integrazioni. Stante la delicatezza delle problematiche innescate dalla L. n. 196/97, le parti s'impegnano ad incontrarsi con periodicità frequente, allo scopo di verificare le opportunità e gli effetti sull'occupazione, derivanti dall'applicazione concreta di tale istituto per i fini occupazionali.

39. - Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, all'indennità di malattia e infortuni valgono le norme di legge. La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, l'orario di lavoro e i livelli d'inquadramento professionali sia iniziali che finali, devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

40. - La durata dell'apprendistato è fissata in: un massimo di 6 mesi per tutti i livelli d'inquadramento. In caso di formazione del contratto di lavoro di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di lavoro, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo di 8 mesi.

41. - La retribuzione dell'apprendista è determinata applicando le percentuali di seguito riportate, sulla paga base nazionale relativamente al livello d'inquadramento:

Livello	Durata	Primi 3 mesi	Secondi 3 mesi	Terzi 3 mesi
1, 2, 3	massimo 8 mesi			
4, 5, 6				
7, 8, 9		50%	60%	70%
10				

Condizioni diverse possono essere stabilite a livelli regionale provinciale o aziendale dall'apposita commissione di garanzia e conciliazione (art. 81 del presente ccnl).

42. - Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che questa andrà articolata in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionale, riprendendo le indicazioni fornite a riguardo dai D.M. lavoro 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999. La durata della formazione è pari a quanto appresso riportato.

<i>Titolo di studio</i>	<i>Ore di formazione medie annuali</i>
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica professionale	100
diploma di scuola media superiore	80
diploma universitario	60
diploma di laurea	60

**43.** - All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato, anche non in mansioni analoghe, la cooperativa dovrà fornire esclusivamente la formazione tecnico-professionale eventualmente non effettuata, mentre dovrà esonerarlo dall'effettuazione di attività formativa con contenuti di natura generale, se già effettuata presso il datore di lavoro precedente. All'atto dell'assunzione, la cooperativa sociale richiederà all'apprendista di documentare l'eventuale attività formativa precedentemente svolta presso altra cooperativa, ai fini del conseguimento del credito formativo e comunque dell'esenzione dalla frequenza dei moduli formativi già contemplati. Le parti entro 6 mesi dalla stipula del presente ccnl s'incontreranno per definire il progetto formativo da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti.

#### Titolo XX - **Formazione professionale. Contratto di formazione e lavoro**

**44.** - Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti, il presente ccnl, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di un costante revisione delle conoscenze individuali, le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- a) un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neo-assunti;
- b) un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza, i nuovi metodi di lavoro, l'automazione dei processi produttivi;
- c) un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti, nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

**45.** - Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del CFL, ravvisando in esso uno strumento valido per favorire l'incremento occupazionale giovanile e concordano sulla necessità di realizzare comuni interventi per l'attivazione delle L. n. 863/84.

**46.** - Le parti convengono che, le caratteristiche dei CFL per l'acquisizione dei contenuti professionali sono indicate come segue: per l'acquisizione di professionalità elevata o professionalità intermedia o per agevolare l'inserimento professionale il CFL è consentito per il conseguimento della professionalità corrispondente ai livelli d'inquadramento 1, 2, 3, 4, 5 e 6 e ha una durata massima di 24 mesi. Esso deve prevedere una formazione massima di ore come dalla tabella dell'art. 41 del presente ccnl, da effettuarsi presso il luogo di lavoro.

Le cause di sospensione legale del CFL comportano l'improrogabilità del termine finale per un periodo di durata pari all'effettiva sospensione, unitamente nei casi in cui l'Inps riconosca il diritto alla proroga e ai benefici contributivi.

**47.** - La formazione sarà normalmente impartita da persone qualificate o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per inserire il lavoratore nel processo produttivo per cui è stato avviato.

**48.** - Ai lavoratori assunti con CFL sarà assicurato il trattamento normativo ed economico di cui al presente ccnl.

#### Titolo XXI - **Lavoratori studenti**

**49.** - Per le cooperative sociali si conviene:

a) *lavoratori studenti universitari* - A tali lavoratori dipendenti sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a 4. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno;

b) *lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali* - A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

La cooperativa sociale potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della L. n. 402/96.

#### **Titolo XXII - Contratto di inserimento di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap**

**50.** - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente ccnl.

**51.** - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente ccnl.

#### **Titolo XXIII - Occupazione femminile**

**52.** - Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

#### **Titolo XXIV - Riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti**

**53.** - Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle cooperative e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale.

**54.** - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente ccnl, i giorni appresso specificati:

*a) festività nazionali*

25 aprile - ricorrenza della Liberazione;

1° maggio - festa dei lavoratori;

2 giugno - festa della Repubblica;

*b) festività infrasettimanali*

1° giorno dell'anno;

Epifania;

lunedì di Pasqua;

15 agosto - festa dell'Assunzione;

1° novembre - Ognissanti;

8 dicembre - Immacolata Concezione;

25 dicembre - Natale;

26 dicembre - S. Stefano;

la solennità del S. Patrono.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a 10 ore maggiorate.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'Inps.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 33 del presente ccnl.

**55.** - Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi, da chiedere normalmente durante la 1a ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 24 ore all'anno. Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda e della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11, L. 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

**56.** - Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

a) matrimonio di un figlio: 1 giorno;

b) nascita o adozione di un figlio: 2 giorni;

c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli: 2 giorni;

d) decesso di un suocero, di un nonno: 1 giorno;

e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

**57.** - Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

#### **Titolo XXV - Sospensione, soste, riduzione d'orario, recuperi**

**58.** - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.

Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o della cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

#### **Titolo XXVI - Intervallo per la consumazione dei pasti**

**59.** - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora a un massimo di 2 ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro.

#### **Titolo XXVII - Congedo per matrimonio**

**60.** - Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'Inps.

La richiesta di congedo patrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

## Titolo XXVIII - Servizio militare, volontariato

**61.** - In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.Cps 13 settembre 1946, n. 303. Al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti dell'anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

**62.** - Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal D.P.R. n. 61/1994, dalla L. n. 162/1992 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle L. n. 49/97 e 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

## Titolo XXIX - Maternità

**63.** - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti e i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della L. 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi postparto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7, L. n. 1204/71, nonché dalla sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per 3 mesi dopo il parto;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c);
- e) per malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni. Diritto riconosciuto anche al padre lavoratore anche se il figlio è adottivo o affidato, ai sensi della L. 4 maggio 1983, n. 184;
- f) durante il 1° anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici dipendenti 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore. Detti periodi di riposo hanno durata di 1 ora ciascuno e comportano il diritto alla lavoratrice madre dipendente di uscire dalla cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dalla cooperativa quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% della 13a mensilità, art. 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice madre dipendente ha diritto a un'indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'Inps, come stabilito dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833. L'indennità anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33, è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6, L. 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma, art. 7, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre dipendente era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato".

### Titolo XXX - Ferie

**64.** - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giorni.

Compatibilmente con le esigenze della cooperativa sociale, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 2 settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

### Titolo XXXI - Aspettativa

**65.** - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La cooperativa sociale qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;

b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

### Titolo XXXII - Malattia, infortuni

**66.** - L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il lavoratore dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

Il lavoratore dipendente che presti servizio in cooperative sociali addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla L. 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico atte stante che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

#### A) *Periodo di comporta*

1) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari;

2) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, e anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi (anno di 365 giorni) nel periodo di 3 anni;

3) in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

4) in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

#### B) *Trattamento economico*

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale la cooperativa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

##### a) caso di malattia

1) i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, solo se la malattia sia superiore a 10 giorni lavorativi;

2) per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 anni: integrazione della prestazione Inps fino a garantire il 80% dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi;

3) per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a 2 anni: integrazione del trattamento Inps fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi.

##### b) caso d'infortunio o malattia professionale

1) per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;

2) per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 60% della retribuzione percepita;

3) per i giorni successivi dal 4° giorno al 89° giorno un'integrazione della prestazione Inail nella misura del 40% della retribuzione percepita;

4) dal 90° giorno e successivi l'integrazione della prestazione Inail fino alla concorrenza del 100% della retribuzione percepita.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

L'integrazione non è dovuta se l'Inps e/o Inail non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte della cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle Usl alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente ccnl in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

#### Titolo XXXIII - **Gratifica natalizia**

**67.** - In occasione delle feste natalizie la cooperativa sociale dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestatosi presso la cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

#### Titolo XXXIV - **Trattamento economico**

**68.** - La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale di cui all'art. 18 del presente ccnl;

b) elemento economico "premio produzione presenza", di cui all'art. 4, punto d) del presente ccnl;

c) eventuali scatti d'anzianità, di cui all'art. 69 del presente ccnl;

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di 1° che di 2° livello, di cui all'art. 2 del presente ccnl.

L'elemento economico "premio produzione presenza" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente ccnl nella contrattazione di 2° livello.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base nazionale.

#### Titolo XXXV - **Aumenti periodici di anzianità**

**69.** - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni.



Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 scatti biennali d'anzianità.

#### **Titolo XXXVI - Trasferita, indennità per uso di mezzo di trasporto di proprietà del lavoratore dipendente**

**70.** - Al lavoratore dipendente in trasferita, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla commissione di garanzia e conciliazione (art. 81 del presente ccnl).

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico della cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente ovvero in difetto, dalla commissione di garanzia e conciliazione (art. 81 del presente ccnl).

#### **Titolo XXXVII - Indennità in caso di morte**

**71.** - In caso di morte del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### **Titolo XXXVIII - Corresponsione della retribuzione. Reclami sulla busta paga**

**72.** - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della cooperativa sociale, il nome e il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 c.c., come modificato dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

#### **Titolo XXXIX - Risoluzione del rapporto di lavoro. Preavviso**

**73.** - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, in tutte le cooperative sociali il rapporto di lavoro cessa se cessa il rapporto giuridico del socio nella cooperativa e nelle cooperative con un numero inferiore di 15 lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda e della cooperativa anche fra i dipendenti;
- b) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- c) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- d) appropriazione di beni della cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- e) danneggiamento volontario di beni della cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- f) concorrenza con la cooperativa in cui presta la propria opera;
- g) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- h) falsificazione di documentazione aziendale propria della cooperativa;
- i) assenze non giustificate di oltre 3 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio anche non consecutive;

- j) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;  
 k) cessazione dell'attività;  
 l) gravi difficoltà economiche della cooperativa.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo art. 74 del presente ccnl.

Il lavoratore dipendente dalla azienda e dalla cooperativa può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 74 del presente ccnl.

**74.** - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente ccnl sono:

Classificazione	Anzianità		
	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Oltre a 10 anni
Quadro	90 giorni	120 giorni	150 giorni
1	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2	45 giorni	60 giorni	90 giorni
3	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4	20 giorni	30 giorni	45 giorni
5, 6, 7, 8, 9, 10	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente ccnl, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

#### Titolo XL - **Trattamento di fine rapporto (TFR)**

**75.** - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

#### Titolo XLI - **Cessione, trasformazione dell'azienda, liquidazione della cooperativa**

**76.** - Per il trapasso, la cessione e il fallimento della cooperativa sociale si fa riferimento alle disposizioni di legge.

#### Titolo XLII - **Indumenti, attrezzi di lavoro**

**77.** - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

#### Titolo XLIII - **Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro**

**78.** - Le parti firmatarie del presente ccnl, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la cooperativa sociale fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli, ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva e individuale;

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Le parti firmatarie del presente ccnl concordano di istituire una commissione paritetica composta da 3 persone per parte per realizzare quanto previsto dalla L. n. 626/94 con apposito protocollo di intesa.

#### Titolo XLIV - **Divieti**

**79.** - È proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

#### Titolo XLV - **Risarcimento danni**

**80.** - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

#### Titolo XLVI - **Commissione nazionale di garanzia e conciliazione**

**81.** - È costituita una commissione nazionale di garanzia e conciliazione, composta da 12 membri di cui 6 nominati dalle organizzazioni datoriali e 6 nominati dalle OOSS firmatarie del presente ccnl.

La commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e applicazione nella cooperativa sociale del presente ccnl e della contrattazione integrativa di 2° livello;

b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;

d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole cooperative sociali di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla commissione;

e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale, come previsto dall'art. 17 del presente ccnl;

h) definire tutte le problematiche rinviate alla commissione stessa dagli articoli del presente ccnl.

## Titolo XLVII - **Composizione delle controversie**

**82.** - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente ccnl, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle L. 15 luglio 1966, n. 604 e 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della commissione di cui all'art n. 81 del presente ccnl.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio provinciale del lavoro (L. 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione alla quale sia iscritta.

La commissione di cui all'art. 81 del presente ccnl, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

## Titolo XLVIII - **Codice disciplinare**

**83. Doveri del lavoratore dipendente** - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente ccnl applicato in cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;

3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della cooperativa sociale evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso la cooperativa stessa;

4) in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda e della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in L. n. 562/25;

5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la cooperativa;

6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda e della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente ccnl o da disposizioni legislative;

7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente ccnl e con le leggi vigenti.

*Disposizioni disciplinari* - I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

1) rimprovero verbale,

2) rimprovero scritto;

3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;

4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per 1 o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 giorni;

b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;

d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la cooperativa;

e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;

f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente ccnl in cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale della cooperativa.

È evidente che il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

#### Titolo XLIX - Patronati

**84.** - Gli istituti di patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle cooperative sociali, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOSS firmatarie del presente ccnl, si conviene quanto segue: gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi albi messi a disposizione dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

#### Titolo L - Assistenza sanitaria e integrativa

**85.** - Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 persone, 3 per ogni parte stipulante il presente ccnl, per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria e integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla commissione stessa.

#### Titolo LI - Previdenza integrativa

**86.** - Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 persone 3 per ogni parte stipulante il presente ccnl, per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

È fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla commissione stessa.

#### Titolo LII - Ente nazionale bilaterale delle organizzazioni autonome "ENBOA"

**87.** - Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 persone 3 per ogni parte stipulante il presente ccnl, per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi per la costituzione di un ENBOA.

#### Titolo LIII - Ente nazionale di mutualità delle organizzazioni autonome "ENMOA"

**88.** - Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale, composta da 6 persone, 3 per ogni parte stipulante il presente ccnl, per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi per la costituzione di un ENMOA.

*Nota a verbale* - Per ciò che concerne gli articoli 87 e 88, l'Unci si riserva di aderire successivamente.

#### Titolo LIV - Contratti di inserimento

**89.** - L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- 
- a) 1° anno 85% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento;  
b) 2° anno 90% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento.  
L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

#### Titolo LV - **Contratti di riallineamento**

**90.** - Il presente ccnl recepisce l'intera normativa vigente in tema di contratti di riallineamento retributivo.

*Norma transitoria* - Per la vacanza contrattuale i lavoratori dipendenti devono percepire la somma di euro 258, meno quanto già percepito dai lavoratori dipendenti o soci per lo stesso motivo.