

## **ALLEGATI**

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE- EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO TRIENNIO 2010-2012**

<b>VERBALE DI ACCORDO.....</b>	<b>2</b>
COSTITUZIONE DELLE PARTI .....	2
<b>LINEE GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI AI SENSI DELL'ART 28 – APPRENDISTATO, CCNL "COOPERATIVE SOCIALI" 2010-2012 .....</b>	<b>17</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>60</b>
<b>VERBALI DI ACCORDO CONTRATTAZIONE PREGRESSA.....</b>	<b>65</b>
<b>PROTOCOLLI DI INTESA .....</b>	<b>75</b>
PROTOCOLLO SUL NUOVO MODELLO DL RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SISTEMA DELLE IMPRESE COOPERATIVE .....	76
PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZA SINDACALI UNITARIE .....	82
PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626 .....	90
ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DELLA COOPERAZIONE .....	97
ACCORDO RELATIVO AI LAVORATORI DIPENDENTI PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO PENSIONE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO .....	99
ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO .....	104
<b>APPENDICE LEGISLATIVA.....</b>	<b>108</b>
LEGGE 8 NOVEMBRE 1991, N. 381 "DISCIPLINA DELLE COOPERATIVE SOCIALI".....	108
LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142 "REVISIONE DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA COOPERATIVISTICA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA POSIZIONE DEL SOCIO LAVORATORE" .....	110
LEGGE 20 MAGGIO 1970, N.300 NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E NELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO.....	115

## VERBALE DI ACCORDO

### COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi 16 dicembre 2011, in Roma

Tra:

#### ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ

rappresentata dal Presidente Eugenio De Crescenzo, e da Federico Pericoli, Silvana Strano Angelo Chiorazzo, Giuseppina Colosimo, Michele Fiore, Luigi Grimaldi, Mirella Margarino, Elvira Melideo, Paolo Ragusa, Massimo Ramerino, Maurizio Spinelli, Orietta Zitti ed Evelin Zubin, con l'assistenza del Responsabile Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi.

#### FEDERSOLIDARIETA' – CONFCOOPERATIVE

rappresentata dal Presidente Giuseppe Guerini, dal Vicepresidente e coordinatore della delegazione contrattuale Ugo Campagnaro, dal Direttore Vincenzo De Bernardo e da Emilio Emmolo e Valerio Pellirossi; da Teodora Di Santo e Patrizia Orlandi per l'Abruzzo, Giuseppe Bruno, Biagio Peluso e Vincenzo Coviello per la Basilicata, Giovanni Romeo e Paolo Ferraro per la Calabria, Gaetano De Vinco, Luca Dal Pozzo, Mauro Ponzi, Riccardo Zoffoli e Vanni Ceccardi per l'Emilia Romagna, Giuliana Colussi, Luca Fontana e Virgilio Maiorano per il Friuli Venezia Giulia, Ciro De Geronimo, Filomena Iezzo, Luciano Pantarotto, Benito Ciucci e Rossana Cerbone per il Lazio, Lorenzo Tassi, Patrizia Vasta e Maurizio Bielli per la Liguria, Eraldo Giangiacomi ed Adriano Alberti per le Marche, Fabio Chiacchiarelli per il Molise, Massimo Minelli, Valeria Negrini, Valerio Luterotti, Gianantonio Farinotti, Roberto D'Alessio, Pierluca Castelnovo e Giuliano Paleari per la Lombardia, Guido Geninatti, Sandro Durando, Maurizio Serpentino, Luca Facta e Mauro Fassero per il Piemonte, Francesco D'Amico e Giusi Palermo per la Sicilia, Gianfranco Visicchio e Nicola Lonoce per la Puglia, Michele Odorizzi e Silvano Deavi per la Federazione Trentina delle Cooperative, Paolo Tanesini per Bolzano, Paolo Maroso, Claudio Freschi e Francesco Fragola per la Toscana, Carlo Di Somma e Andrea Fora per l'Umbria, Riccardo Jacquemod per la Valle D'Aosta, Fabrizio Panozzo, Bruno Pozzobon e Giuseppe Dal Zovo per il Veneto; dai Presidenti dei Consorzi Nazionali Claudia Fiaschi e Gianfranco Marocchi; assistita dal Presidente della Confcooperative Luigi Marino, dal responsabile delle relazioni sindacali Sabina Valentini.

#### LEGACOOPSOCIALI

rappresentata dalla Presidente Paola Menetti, con l'assistenza di Carlo Marignani Responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali LEGACOOP con la collaborazione di Claudio Riciputi, e da una delegazione composta da: Anna Di Mascio, Luigi Ferri e Umberto Zocca per il Piemonte, Felice Romeo e Sabina Bellione per la Lombardia, Loris Cervato e Stefano Parolini per il Veneto, Gian Piero Antonini per il Friuli Venezia Giulia, Sandro Frega e Maurizio Zucchini per la Liguria, Alberto Alberani, Alberto Araldi, Albano Dugoni, Guido Saccardi, Francesca Gualdi, Loris Giberti, Fabrizio Lombardi e Piero Ventura per l'Emilia-Romagna, Amedeo Duranti per le Marche, Eleonora Vanni, Antonella Oronte, Salvatore Solinas e Michele Mazzeo per la Toscana, Andrea Bernardoni per l'Umbria, Carlo Grimaldi per il Lazio, Maura Viscogliosi per l'Abruzzo, Giacomo Smarrazzo per la Campania, Giovanna Chirumbolo per la Calabria, Nino Novello per la Sicilia, Elisabetta Caschili per la Sardegna.

e

#### FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO (FP-CGIL)

rappresentata dalla Segretaria Generale Rossana Dettori, dalla Segretaria Nazionale Cecilia Taranto e da Dario Canali, Denise Amerini, Adriana Bozzi, Enrico Liverani, Vanda Scarpelli, Gabriella Semeraro, Manuela Vanoli e Marco Lo Verso.

#### FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL FP)

rappresentata da Daniela Volpato, Marco Bucci e Francesca Coscarella.

**FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO  
CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (FISASCAT/CISL)**

rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQUeMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretto, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Lilliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, DieterMayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzio, Monica Porcedda, ElmarPruenster, Gualtierio Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

**UNIONE ITALIANA del LAVORO - FEDERAZIONE POTERI LOCALI (UIL-FPL)**

rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Torluccio, dal Responsabile Nazionale Terzo Settore Bartolomeo Perna, dal Responsabile Terzo Settore Umbria Mario Deangelis, e dal Responsabile Terzo Settore Veneto Piero Polo.

è stato stipulato il presente CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo - Cooperative Sociali.

Nell'occasione, le parti intendono ribadire che:

- nel percorso di crescita del settore rilevante è stato l'impegno che ha caratterizzato le associazioni delle imprese cooperative e le organizzazioni sindacali nel fare del contratto e della sua applicazione uno degli elementi essenziali, non solo al fine di garantire agli operatori condizioni economiche e lavorative adeguate ma per affermare un sistema di regole in questo settore, sia contro pratiche di concorrenza sleale sia per contrastare comportamenti da parte della committenza non sempre coerenti con questo impegno comune (in particolare, ma non solo, gli appalti al massimo ribasso e altre scelte finalizzate solo alla contrazione dei costi).

- tale esigenza si rafforza e si colloca oggi in presenza di un quadro in forte evoluzione le cui prospettive non sono completamente definite sia per quanto riguarda la gestione dei servizi comunemente intesi come tradizionali, sia per quanto riguarda indirizzi di regolazione di processi di emersione di nuove aree di lavoro in un mercato sempre più destrutturato, come ad esempio il fenomeno del cosiddetto "badantato", sia nelle politiche formative e professionali nel settore.

per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo. Anno 2010-2012.

AGCI-SOLIDARIETA', FEDERSOLIDARIETA'- CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPOSOCIALI

e

FP CGIL , FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL

hanno raggiunto, in data odierna, l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 30/07/2008 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori. Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 20 gennaio 2012.

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio- sanitario- assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto a dare copertura economica sulla base di parametri condivisi e parte normativa per il periodo 1 gennaio 2010- 31 dicembre 2012

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

- Aumenti contrattuali art. 75

I minimi conglobati della retribuzione vengono incrementati alle seguenti scadenze:

euro 30 dal 1 gennaio 2012 al livello CI

euro 20 dal 1 ottobre 2012 al livello CI

euro 20 dal 1 marzo 2013 al livello CI

per quanto riguarda gli altri livelli si procederà secondo la riparametrazione.

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 01.01.2010 e scade il 31.12.2012.

Le parti concordano che quanto di competenza economica per il prossimo rinnovo contrattuale relativamente al periodo 1 gennaio 2013 al 30 aprile 2013 è stato compiutamente assolto dal presente rinnovo contrattuale.

I successivi testi costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie:

- STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE ART. 10
- APPRENDISTATO ART. 28
- PERIODO DI PROVA ART.32
- PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI ART. 33
- CAMBI DI GESTIONE ART. 37
- RETRIBUZIONE ART. 75
- ACCORDI GRADUALITA' ART. 76
- SCATTI DI ANZIANITA' ART. 79
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA ART. 86 (NUOVO)

Vengono allegati le linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'art 28 apprendistato e 10 percorsi formativi

Roma, 16 dicembre 2011

p.FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE

p.Funzione Pubblica – CGIL

p.LEGACOOPOSOCIALI

p.FISASCAT-CISL

p.AGCI-SOLIDARIETA'

p. CISL-FP

p. UIL- FPL

#### Art. 10 - Struttura della contrattazione

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

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

##### 1. Il Contratto nazionale.

###### a. Ruolo e riferimenti.

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

Il CCNL ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL fa riferimento a parametri condivisi

###### b. Procedure di rinnovo.

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

disdetta: di almeno 7 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;

invio piattaforma: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;

inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

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

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

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

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

## 2. Il Contratto Territoriale

### a. Competenze e procedure.

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può

concorrere a migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio sanitario assistenziale e educativo e di inserimento lavorativo.

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

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

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

Il contratto territoriale di applica salvo quanto previsto dall'art. 76 in maniera vincolante alle cooperative operanti nel territorio di competenza del medesimo contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

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

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

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 69;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art.46)
3. attività di soggiorno(art.82)
4. inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art.47, garantendo la coerenza con lo stesso;
5. Elemento Retributivo Territoriale

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato qualora non sia disdettato almeno 2 mesi prima della scadenza.

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

Le richieste di rinnovo di contratti in scadenza o di prima definizione della contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno fatte pervenire dalle Organizzazioni Sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle Associazioni Cooperative non prima del 31 marzo 2012 e non oltre il 30 giugno 2012.

Entro nove mesi dalla firma del Ccnl ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le OO.SS. e le Associazioni Cooperative, si procederà alla verifica degli ambiti territoriali per i quali verrà realizzata la negoziazione territoriale.

Nel caso di conferma o prima definizione della negoziazione territoriale a livello provinciale e/o sub regionale, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

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

Qualora si creassero nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali o sub regionali.

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

#### b) Elemento Retributivo Territoriale.

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

1. rapporto fatturato (A1)/ costo del personale (voce B9 bilancio di esercizio)
2. rapporto fatturato (A1)/occupazione (il dato occupazionale viene calcolato con riferimento riportando il complesso delle ore lavorate alle unità lavorative a tempo pieno ovvero ore complessivamente lavorate nell'anno diviso 1548;
3. variazioni del M.O.L ( voce A meno B del bilancio);
4. tempi medi di pagamento da parte della committenza (voce CII/A del bilancio) con un limite massimo concordato in contrattazione territoriale
5. rapporto fatturato privato/fatturato pubblico
6. quantità e tipologia dei servizi offerti
7. eventuali ulteriori indicatori definiti dalle parti a livello territoriale

Alla luce dei principi di cui al primo comma della presente lettera, l'ERT sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/ore in forza al momento dell'erogazione dell'ERT, in proporzione alle ore lavorate incrementate dalle ore relative alle assenze per infortunio o per l'astensione obbligatoria per maternità.

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

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

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

Per la verifica dei dati relativi agli indicatori di cui sopra, le parti definiranno un campione rappresentativo delle imprese cooperative presenti sul territorio per il quale viene definito l'ERT.

Nel caso di accordi territoriali che coinvolgano imprese cooperative che operino anche in territori diversi da quelli previsti dall'accordo, saranno utilizzati i soli dati afferenti ai territori oggetto dell'accordo.

c) Imprese In Difficoltà.

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

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

1. Sofferenza Economica da valutarsi con riferimento all'andamento del M.O.L. come definito alla lettera b) punto 3
2. Sofferenza Finanziaria
3. Situazione di crisi in presenza di delibera ex L.142/01

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

d) Elemento di Garanzia Retributiva.

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2013 le imprese cooperative operanti nel territorio, con esclusione delle cooperative individuate ai sensi della precedente lettera c), erogheranno, con la retribuzione del mese di maggio 2013, un elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi.

L'elemento compete ai lavoratori in forza al 31 marzo che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2012 al 31 marzo del 2013.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il T.F.R.

L'elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010.

In occasione del prossimo rinnovo del presente CCNL le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione dell'elemento di garanzia retributiva al fine di concordare eventuali correttivi.

Art. 28 – Apprendistato

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.lgs. n.167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, *quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.
2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d' informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti



3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.
4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art.4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti della modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

#### B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:
  - ❖ Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - ❖ Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
  - ❖ Contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca:

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di riforma professionale.
3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2 della classificazione del personale, di cui all'ex art.47 del CCNL ( inquadramento professionale) ed all'accordo del 30.07.2008. E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.
4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti *a livello nazionale* si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

A) Assunzione: requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

#### 1. Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: le prestazioni oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano normativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

#### 2. Proporzione numerica:

In virtù dell'articolo 2 comma 3 del D.lgs. n 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

### 3. Limiti di età:

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguente ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### D) Percentuale di conferma

1. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

### E) Periodo di prova

Può essere convenuto *tra le parti* un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento del percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.
3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

### G) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
  - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
  - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;

- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare l'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) registrare le competenze all'interno del libretto formativo.

2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

#### H) Doveri dell' apprendista

1. L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### I) Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 151/2001.

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D. lgs N.66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

#### L) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'art. 75 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- Per contratti di durata fino a 18 mesi:

-dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

-dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

- Per contratti di durata fino a 24 mesi:

-dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire

- Per contratti di durata fino a 36 mesi:

-dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire;

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

#### M) Malattia

1. Durante il periodo di malattia all'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

#### N) Durata dell'apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

2. La durata del contratto *instaurato nei confronti dei soggetti* per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 12° mese: 85%
- dal 13° al 24° mese: 90%

3. La durata del contratto *instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (C2)* viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%
- dal 10° al 18° mese: 90%

#### O) Estinzione del rapporto di apprendistato:

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- ❖ al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- ❖ per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

#### P) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto ai contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

#### Q) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 D.lgs 167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

#### R) Tutor aziendale

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

#### S) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia della normativa nazionale e dalle Regioni.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

- 4 Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
- 5 L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purchè inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzati nel libretto dell'apprendista.

#### T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:
  - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
  - competenze relazionali;
  - organizzazione ed economia;
  - disciplina del rapporto di lavoro;
  - sicurezza sul lavoro.

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3. I contenuti e i percorsi tecnico- professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
  - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
  - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
  - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
  - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
  - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
  - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.
5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

#### U) Rinvio alla legge

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

#### Art 32 - periodo di prova

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di prova è fissato in 45 giorni.

#### Art 33 - preavviso di licenziamento e dimissioni

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art 47 ed inserendo la posizione economica C2 il cui periodo di preavviso è fissato in 30 giorni fino a tre anni di anzianità e 45 giorni oltre i tre anni di anzianità.

#### Art. 37 - Cambi di gestione

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

#### ART . 76 PUNTO 2 (da aggiungere al punto 1)

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

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

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

Detti accordi sono sottoscritti dalle articolazioni territoriali delle medesime parti.

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

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

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

Le parti territoriali negli incontri su richiamati:

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

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

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

**Art. 79 - SCATTI DI ANZIANITA'**

L'articolo dovrà essere aggiornato sostituendo i livelli con le posizioni economiche di cui all'art 47.

Si inserisce il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C posizione 2 pari ad euro 19,63.

**Art. 86 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le parti convengono di introdurre, all'interno del settore della cooperazione sociale, l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette.

A decorrere dal 1 maggio 2013 sono iscritti al fondo cooperativo che le parti andranno a individuare tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a tempo indeterminato, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa aziendali o territoriali in essere che dovranno comunque garantire una prestazione non inferiore a quelle previste dal fondo di assistenza sanitaria integrativa che le parti avranno individuato

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico dell'impresa cooperativa pari a 5 euro mensili per lavoratrice/lavoratore.

Nel caso in cui il fondo individuato richieda, all'atto dell'iscrizione, una quota una tantum, la stessa sarà a carico dell'impresa.

Allo scopo di individuare le modalità operative per l'applicazione dell'istituto sarà insediata una commissione ad hoc che dovrà predisporre un regolamento entro il 31 dicembre 2012.



## **Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'Art 28 – Apprendistato, CCNL "Cooperative Sociali" 2010-2012**

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, della cooperazione sociale, si propone di:

- 1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti all' Ex art. 28 Lettera B punto 3.
- 2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. Articolo 4, comma 3 del D.Lgs 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.
- 3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo Individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.
- 4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.
- 5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

- 6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D. Lgs 167/2011, comma 3).
- 7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.
- 8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti:

- Lezioni frontali;
  - esercitazioni;
  - training on the job;
  - cooperative learning;
  - etc...
- 9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Bagnina/o**

**Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il bagnino/a è la figura preposta all'assistenza e alla salvaguardia dell'incolumità delle persone, che usufruiscono di una piscina o di una spiaggia. Le sue funzioni specifiche sono: regolare le attività di balneazione, vigilando sul comportamento degli utenti; applicare e far rispettare le ordinanze della Capitaneria ed il regolamento dello stabilimento; prevenire gli incidenti in acqua con una sorveglianza attenta; gestire le emergenze balneari, mettendo in atto tecniche di primo soccorso. Si attiene alle indicazioni generali fornite dalla direzione dello stabilimento e interagisce, in piena autonomia, con i clienti e gli altri operatori della struttura. Può operare in stabilimenti balneari marini o lacuali, villaggi turistici, piscine e stabilimenti termali.

DURATA COMPLESSIVA: 180 ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – collaborare all'organizzazione e alla manutenzione di aree balneari, piscine e spiagge, con particolare attenzione al trattamento delle acque, dell'ambiente e delle strutture	30 ore	40 ore	70
2 – vigilare sulla sicurezza dei bagnanti attuando interventi di prevenzione degli incidenti, di primo soccorso, di assistenza ai natanti, di attivazione del servizio di emergenza sanitaria	10 ore	15 ore	25
3 – relazionarsi con i fruitori del servizio fornendo informazioni e indicazioni	10 ore	15 ore	25
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 Ore</b>	<b>70 Ore</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>100 Ore</b>	<b>80 ore</b>	<b>180</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O GENERICA/O**

**Posizione economica A2 – Durata Apprendistato Biennale (18 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'operaia/o generico/a svolge semplici operazioni di routine (manualmente o con l'ausilio di macchinari) nelle varie fasi della produzione di uno specifico ambito tecnico-produttivo. Opera a supporto di operai qualificati e/o eseguendo operazioni commissionati dai superiori referenti. Agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 –eseguire su indicazione dei referenti superiori semplici mansioni di tipo manuale, a supporto dell'operato dell'intera squadra di lavoro.	15 ore	30 ore	45
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	15 ore	30 ore	45
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	15 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>45 ore</b>	<b>75 ore</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>95 ore</b>	<b>85 ore</b>	<b>180</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: CENTRALINISTA**

**Posizione economica A2 – Piano biennale (18 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il centralinista conosce l'organizzazione aziendale interna e le attività svolte e i relativi referenti; è di conseguenza in grado di svolgere attività di front office e di filtro in entrata e in uscita; secondariamente svolge attività di back office unitamente a semplici mansioni di ufficio.

Il centralinista:

- gestisce le telefonate in entrata e le smista presso gli uffici più idonei a soddisfare le richieste;

- gestisce il primo contatto con clienti/utenti/fornitori e i lavoratori direttamente in azienda;
- effettua trascrizioni in entrata e in uscita di annotazioni d'ufficio quali archiviazione dei documenti, gestione della corrispondenza, fotocopiatura e redazioni di testi;
- può svolgere semplici operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – gestire i flussi informativi e comunicativi in entrata e in uscita utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, e.mail, ecc...)	10 ore	20 ore	30
2 – supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate	10 ore	20 ore	30
3 – eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita	15 ore	15 ore	30
4 – eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazione contabili e archiviazioni (ordini, bolle, ricevute)	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	45 ore	75 ore	120
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	95 ore	85 ore	180

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla cucina**

**Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Esegue la pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

## DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	10 ore	15 ore	25
2 – assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime i semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc..) nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	30 ore	40 ore	70
3 – sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	5 ore	20 ore	25
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>45 Ore</b>	<b>75 Ore</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>95 Ore</b>	<b>85 ore</b>	<b>180</b>

-

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O QUALIFICATA/O****Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'operaia/o qualificata/o è quella figura in grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

## DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	55
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	65 ore	95 ore	160
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	125 ore	115 ore	240

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE B o C****Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio e merci alimentari deteriorabili; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento e a riparazioni di tipo semplice, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida a cui è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	20 ore	35 ore	55
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	60 ore	100 ore	160
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	120 ore	120 ore	240

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: AIUTO CUOCA/O****Posizione economica B1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

L'aiuto cuoco è quella figura supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazioni e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	15 ore	30 ore	45
2 – gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	15 ore	30 ore	45
3 – utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 – relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	60 ore	100 ore	160
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	120 ore	120 ore	240

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative****Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'addetta/o all'infanzia con funzioni non educative svolge mansioni di supporto al ruolo dell'insegnante e/o dell'educatore in ambito socio-educativo e scolastico (ad. es. scuola, asilo nido, scuola dell'infanzia, ludoteche, centri ricreativi, ecc..). Ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e si relaziona con i genitori per aspetti pratico-organizzativi; collabora con il personale educativo nella gestione della cura del bambino (igiene, distribuzione e somministrazione dei pasti); ha inoltre mansioni di riordino e di piccole manutenzioni dei locali del servizio, degli spazi esterni e degli arredi e di custodia dei locali.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			



1 – gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'auto-nomia anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	40
2 – accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura	10 ore	30 ore	40
3 – collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonché alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo	15 ore	25 ore	40
4 - approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche – educative e ricreative; curare le condizioni igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature	15 ore	25 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>12 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

**AREA/CATEGORIA:** Addetta/o alla segreteria

**Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)**

### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:

- gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;
- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc..
- organizzazione dell'agenda del/dei responsabile/i di funzione e/o della direzione;
- organizzazione di riunioni ed eventi di lavoro;
- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			

1 – supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall’azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti in azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	60
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all’organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali forniti dall’azienda	25 ore	35 ore	60
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA:** *Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all’assistenza di base o altrimenti definita non formato/a*

**Posizione economica B1 – Durata apprendistato biennale (24 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l’autonomia, nonché l’integrazione sociale. Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell’ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	60 ore	80

2 – Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	10 ore	40 ore	50
3 – Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 Ore</b>	<b>120 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>100 Ore</b>	<b>140 Ore</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O**

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'operaia/o specializzata/o è quella figura in grado di eseguire lavori specialistici nel proprio ambito lavorativo e produttivo. Nello svolgimento delle proprie mansioni detta figura organizza tempi e risorse, umane e materiali, necessarie per la realizzazione dell'attività; raccorda il proprio intervento con quello degli altri lavoratori e operai coinvolti; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo	20 ore	35 ore	55
2 – utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	35 ore	50

<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	55 ore	105 ore	160
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	115 ore	125 ore	240

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: CUOCA/O**

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

#### **BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

Il cuoco definisce un menù semplice, composto di piatti di diverse tipologie (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci), laddove necessario sulla base di indicazioni dietoterapiche previste per le differenti tipologie di utenti e fornite da personale competente; definisce il fabbisogno di approvvigionamento delle materie prime secondo standard qualitativi; mantiene ordine e igiene nelle attrezzature che utilizza e nei locali in cui lavora in coerenza con standard qualitativi definiti da norme vigenti in materia; definisce il flusso comunicativo degli ordini dalla sala alla cucina e viceversa, le modalità di allestimento della sala, di distribuzione dei pasti e delle bevande; coordina il lavoro dei vari addetti alla cucina.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci)	15 ore	30 ore	45
2 – identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito	15 ore	30 ore	45
3 – definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 – coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	15 ore	15 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	65 ore	95 ore	160
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	125 ore	115 ore	240

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: AUTISTA CON PATENTE D o K****Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente D o K, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio fisico; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente D o K ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione e trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	20 ore	35 ore	55
3 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 oRE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: AUTISTA SOCCORRITORE**

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

**BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

Provvede alla guida di automezzi di soccorso conducibili con patente B o C, per il trasporto del paziente e dell'equipe di soccorso, collaborando con il personale addetto alle operazioni di salita e discesa del paziente; deve essere in grado di coordinarsi in maniera corretta con gli altri membri dell'equipe di soccorso, di relazionarsi adeguatamente con il paziente, per l'efficacia dell'intervento. Deve saper controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predisporre rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione del mezzo di soccorso, trasporto di pazienti e staff di soccorso, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	10 ore	20 ore	30
2 – essere in grado di interagire con il personale sanitario e non sanitario, rispettando le singole aree di competenze e gestendo la propria attività con la dovuta riservatezza ed eticità. Conoscere ed utilizzare i termini tecnico-sanitari più appropriati. Essere in grado di adottare dinamiche relazionali appropriate alla tipologia dei pazienti	20 ore	30 ore	50
3 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione	10 ore	20 ore	30
4 – adottare le necessarie misure di sicurezza ed ulteriori e specifiche normative o protocolli a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: AUTISTA ACCOMPAGNATORE**

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

**BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C adibiti al trasporto di utenza diversamente abile, occupandosi dell'attività di salita e discesa e del carico e fissaggio degli ausili; deve essere in grado di relazionarsi in maniera positiva e corretta con l'utente ed eventualmente con i familiari. Deve saper organizzare, sviluppare e ottimizzare il servizio di trasporto, controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli ed occuparsi della relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone diversamente abili e la predisposizione di rapporti di servizio	10 ore	20 ore	30
2 – gestire la relazione con l'utente in base ai suoi specifici fabbisogni organizzando il trasporto in maniera adeguata alle sue caratteristiche; relazionarsi in maniera adeguata ed efficace con i familiari; salvaguardare il rispetto della privacy in base a criteri etici	20 ore	30 ore	50
3 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	10 ore	20 ore	30
4 – adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA:** Impiegata/o d'ordine

Posizione economica C1 piano biennale (24 mesi)

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	28 ore	32 ore	60
2 – applicare i programmi gestionali in uso in azienda	20 ore	32 ore	52
3 – relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	18 ore	30 ore	48
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>66 Ore</b>	<b>94 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>126 Ore</b>	<b>114 Ore</b>	<b>240</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Animatrice/ore senza titolo**

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio –ricreative.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore



## DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico -ricreativa	10 ore	30 ore	40
2 – Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari, )	14 ore	26 ore	40
3 – Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	14 ore	26 ore	40
4 – Realizzare e condurre in equipe interventi di animazione ludico -ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale	12 ore	28 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA:** *Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita formato/a*

**Posizione economica C1 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

È un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale (A.D.L. Activity Daily Living), di mobilitazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

## DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	10 ore	30 ore	40
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	10 ore	30 ore	40
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	10 ore	30 ore	40
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona quali, ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc	10 ore	30 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 Ore</b>	<b>120 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>100 Ore</b>	<b>140 Ore</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Operatore Tecnico dell'Assistenza****Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

È un operatore a carattere sanitario in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce assistenza alla persona nelle strutture di cura residenziali con prestazioni di igiene, assistenza personale, di mobilitazione, di somministrazione dei pasti.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i	60 ore	20 ore	80

<b>supporti informatici di base.</b>			
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
<b>1 – Collaborare con l'equipe multidisciplinare responsabile delle attività di progettazione delle attività di assistenza di base</b>	<b>15 ore</b>	<b>25 ore</b>	<b>40</b>
<b>2 – Adattare gli ambienti di vita curando gli aspetti correlati alla sanificazione e disinfezione dell'unità del paziente</b>	<b>15 ore</b>	<b>25 ore</b>	<b>40</b>
<b>3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato, delle principali tecniche di igiene, di mobilitazione del paziente e di somministrazione dei pasti nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)</b>	<b>20 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>40</b>
<b>4 – relazionarsi in maniera adeguata e corretta con il paziente, i familiari e i caregivers</b>	<b>15 ore</b>	<b>25 ore</b>	<b>40</b>
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 Ore</b>	<b>95 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 Ore</b>	<b>115 ore</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Istruttrice/tore di attività manuali ed espressive****Posizione economica C1- piano biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'istruttrice/tore di attività manuali o espressive gestisce le attività di laboratorio creativo (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotoria, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.) rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Si occupa in particolar modo di impartire lezioni teoriche e insegnare tecniche manuali o espressive; predispone materiale didattico per i laboratori manuali o espressivi. Opera in servizi socio-educativi e socio-sanitari, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

<b>UNITÀ D'INCOMPETENZA</b>	<b>Modalità di erogazione</b>		<b>Ore totali</b>
	<b>Teorica</b>	<b>On the job</b>	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
<b>Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.</b>	<b>60 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>80</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			

1 – realizzare le attività di laboratorio sulla base di un programma educativo, identificando e utilizzando le tecniche creative e le metodologie didattiche adeguate alla tipologia di utenza	30 ore	50ore	80
2 – impostare una corretta relazione con le varie tipologie di utenza riconoscendone le caratteristiche e gli specifici bisogni	10 ore	30 ore	40
3 – organizzare l’attività dei laboratori nel rispetto delle norme di sicurezza occupandosi dell’approvvigionamento dei materiali e delle attrezzature e della predisposizione degli spazi	10 ore	30 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Istruttore di nuoto**

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L’istruttore di nuoto è la figura che coordina e realizza programmi di insegnamento di lezioni di nuoto a persone e gruppi in relazione alle abilità e alle caratteristiche degli utenti di riferimento; coordina e guida attività ricreative nelle piscine; collabora con il personale addetto alla prevenzione dei rischi contribuendo al mantenimento dello stato di sicurezza delle attività; partecipa all’organizzazione degli spazi di lavoro e alla manutenzione degli strumenti e delle dotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 240ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell’ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – trasmettere efficacemente la conoscenza teorico-pratica dell’attività natatoria in programmi di allenamento personalizzati o di gruppo	30 ore	50 ore	80

2 – operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza e alla soddisfazione dell'utente	20 ore	30 ore	50
3 – riconoscere e segnalare situazione di pericolo applicando le tecniche di salvataggio, di primo soccorso e la normativa di tutela igienico-sanitaria	15 ore	15 ore	35
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 Ore</b>	<b>95 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 Ore</b>	<b>115 ore</b>	<b>240</b>

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

**AREA/CATEGORIA:** Guida

**Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)**

### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

La guida è l'addetto che gestisce i flussi di accesso al patrimonio museale, culturale o ambientale fornendo assistenza e informazioni al pubblico. Garantisce la vigilanza e la custodia delle opere e dei luoghi.

DURATA COMPLESSIVA: 240 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – applicare i protocolli e le procedure previste per l'accesso del pubblico al patrimonio culturale e/o museale (biglietteria, prenotazioni, ecc..) nel rispetto di particolari condizioni dell'utenza di riferimento (scolaresche, persone con ridotta mobilità, ecc..) e della normativa sulla sicurezza	20 ore	40 ore	60
2 – adottare i protocolli e le procedure previste per una adeguata vigilanza e protezione del patrimonio artistico e culturale e le strumentazioni correlate (dispositivi di sicurezza, antintrusione, antincendio e di monitoraggio ambientale) e segnalare al personale tecnico specializzato/autorità di competenza eventuali situazioni di rischio o pericolo	20 ore	40 ore	60
3 – laddove previsto, gestire i mezzi per la comunicazione interna ed esterna (fax, telefono, mail, ecc..) e le eventuali attività di esposizione e vendita del materiale inerenti il patrimonio culturale e/o artistico	15 ore	25 ore	40

TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	55 ore	105 ore	160
TOTALI COMPLESSIVI	115 ore	125 ore	240

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

**AREA/CATEGORIA:** Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio sanitarie

Posizione economica C2 – Durata Apprendistato 18 mesi

### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Operatore socio-sanitario è in grado di svolgere attività di cura e di assistenza alle persone in condizione di disagio o di non autosufficienza sul piano fisico e/o psichico, in servizi di tipo socio-assistenziale, educativo e socio-sanitario, residenziale, semiresidenziale e domiciliare, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale. (rif. profilo siglato nell'Accordo Stato – Regioni – Rep. Atti n. 1161 del 2001).

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 150 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	8 ore	22 ore	30
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	4 ore	16 ore	20
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	8 ore	12 ore	20
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona	4 ore	16 ore	20
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>24 Ore</b>	<b>66 Ore</b>	<b>90</b>

<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>74 Ore</b>	<b>76 Ore</b>	<b>150</b>
---------------------------	---------------	---------------	------------

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

**AREA/CATEGORIA: Capo operaia/o**

**Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)**

#### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il capo operaio/a è un operatore che coordina a livello operativo altri operai, nella esecuzione collettiva di processi di lavoro semplici e/o complessi, che richiedono un lavoro di squadra e/o di gruppo. All'interno della squadra svolge anche compiti operativi ed esecutivi, assumendosi la conduzione e la responsabilità del gruppo in relazione agli obiettivi lavorativi da raggiungere coordinandone e verificandone le attività. Fanno riferimento a questo profilo i compiti assegnati agli altri operai del suo gruppo di lavoro o squadra. Può occuparsi dell'approvvigionamento dei materiali necessari al gruppo di lavoro per espletare i processi di lavoro assegnati, e controllare, per il suo livello di responsabilità, il rispetto delle norme di sicurezza e dell'uso corretto dei dispositivi di protezione. Si interfaccia e risponde del suo operato ai responsabili dell'impresa e/o della cooperativa, in un rapporto gerarchico ben definito, al fine di garantire un'ottimale esecuzione dei lavori in carico nei diversi contesti aziendali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

#### DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Relazionarsi nel gruppo di lavoro e /o nella squadra e con le funzioni superiori. Seguire le indicazioni fornite da RSPP, diffondendole nella propria squadra di lavoro.	20 ore	20 ore	40
2 – Gestire e coordinare il gruppo di lavoro e i processi produttivi da realizzare, assegnando i compiti, i tempi e gli strumenti necessari, verificando l'uso corretto dei D.P.I. Agisce tale competenza nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e in base a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).	20 ore	20 ore	40
3 – Curare gli approvvigionamenti e controllare i materiali e gli strumenti tecnici necessari al gruppo di lavoro per l'esecuzione dei lavori	12 ore	28 ore	40
4 – Monitorare e verificare il buon andamento delle attività di produzione del gruppo e rendere conto ai propri superiori dello stato di avanzamento del lavoro o di eventuali problemi e criticità riscontrate.	16 ore	24 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>68 Ore</b>	<b>92 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>128 Ore</b>	<b>112 Ore</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Capo cuoca/o****Posizione economica C3 - piano biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

La/il capo cuoca/o coordina, supervisiona e pianifica le attività che si svolgono nell'area cucina e il personale addetto; pianifica e progetta il menù e provvede alla porzionatura, cottura e presentazione; gestisce le ordinazioni in cucina. Provvede alla scelta dei prodotti e le materie prime da acquistare, individuando i fornitori e procedendo anche all'acquisto.

Controlla e verifica il funzionamento dei materiali e delle strumentazioni presenti in cucina. Lavora osservando e facendo osservare le norme per la sicurezza e per l'igiene (HACCP) applicato alle varie fasi del processo.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menu, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a disposizione	20 ore	30 ore	50
2 - preparare il menù provvedendo anche alla porzionatura e alla presentazione	20 ore	30 ore	50
3 - controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina e il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	15 ore	15 ore	30
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice socio assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.**



**Posizione economica C3 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'addetta/o all'Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice socio assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore è un operatore qualificato individuato a **presidio** di un segmento di un servizio.

Tale figura ha compiti gestionali ed organizzativi, risponde del risultato socio assistenziale dell'unità semplice (nucleo o gruppo).

Risponde del suo operato al Coordinatore di servizio/struttura, in un rapporto gerarchico ben definito, e si coordina con le altre figure socio sanitarie che compongono l'equipe interna o esterna. Sa gestire i processi di lavoro socio assistenziali del nucleo/unità organizzativa: progettazione, pianificazione delle attività socio assistenziali, presa in carico degli utenti e degli interventi e valutazione degli stessi.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – conoscere, organizzare e gestire le attività di un servizio alla persona applicando i principali protocolli socio sanitari; raccogliere e gestire le cartelle degli utenti e i programmi individuali; curare la relazione con utenti e familiari	20 ore	30 ore	50
2 – saper gestire i gruppi di lavoro e le riunioni, rilevare il fabbisogno formativo degli addetti e conoscere i vari ruoli professionali per favorirne l'integrazione	20 ore	20 ore	40
3 – organizzare e gestire le attività, i servizi, le risorse e le dotazioni indispensabili all'erogazione del servizio	10 ore	20 ore	30
4 – monitorare e verificare il buon andamento del servizio segnalando eventuali problemi e proponendo azioni correttive e/o migliorative	16 ore	24 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>66 Ore</b>	<b>94 Ore</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>126 Ore</b>	<b>114 Ore</b>	<b>240</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Educatrice/tore senza titolo**

**Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'educatore svolge attività educative e di animazione socio-culturale affiancando altre figure di operatori, quali l'assistente sociale, l'insegnante ed i tecnici della riabilitazione. Collabora e supporta nella progettazione di percorsi socio-educativi e gestisce le attività a diretto contatto con bambini, adolescenti, soggetti in condizione di svantaggio.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi	10 ore	50 ore	60
2 – Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (colleghi, professionisti, familiari dell'utente)	10 ore	50 ore	60
3 – Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di welfare locale	10 ore	50 ore	60
4 – Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo	10 ore	50 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ore</b>	<b>200 ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>140 ore</b>	<b>220 ore</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Maestra/o di attività manuali o espressive**

**Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

La maestra/il maestro di attività manuali o espressive programma, coordina e gestisce le attività di laboratorio creativo rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Il suo fare è guidato da intenzionalità educativa e relazionale e si espleta nel promuovere abilità nel campo della manipolazione artistica di diversi generi (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotoria, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.). Il suo intervento può avere obiettivi meramente ricreativi oppure può concorrere a degli obiettivi terapeutici ed educativi in senso stretto. Opera in servizi socio-educativi e socio-sanitari, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - programmare, pianificare, sia in termini economici che di risorse necessarie, le attività di laboratorio sulla base del progetto di servizio e dei gruppi di utenza da coinvolgere in collaborazione con le altre figure educative	40 ore	30 ore	70
2 - curare l'inserimento dell'utenza nelle attività di laboratorio, ponendo attenzione ai livelli di capacità delle persone e allo stile relazionale da adottare	20 ore	40 ore	60
3 - realizzare le attività di laboratorio in collaborazione con l'equipe del servizio e nel rispetto della normativa sulla sicurezza	20 ore	30 ore	50
4 - verificare i risultati raggiunti sulla base del progetto di servizio e dei progetti individuali	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>180 ORE</b>	<b>180 ORE</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Massaggiatrice/ore****Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

La massaggiatrice/ore svolge attività volta a promuovere e a conservare la funzionalità ed il benessere psicofisico della persona attraverso l'uso di tecniche applicative. Opera su indicazioni del medico o del fisioterapista.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul	80 ore	40 ore	120

lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.			
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - Collaborare con l'equipe multidisciplinare (medici, fisioterapisti riabilitazione) sotto la guida della quale è indirizzato all'utilizzo di applicazioni di trattamenti specifici	30 ore	55 ore	85
2 - Conoscere le tecniche e le procedure relative alle diverse applicazioni dei prodotti nell'ambito del benessere e delle condizioni di sicurezza	30 ore	50 ore	80
3 - Allestire ed organizzare gli spazi cooperando strettamente con tutti gli operatori per il mantenimento di un ambiente sicuro, igienicamente ordinato ed esteticamente apprezzabile, per il buon andamento dell'organizzazione e la soddisfazione del fruitore.	20 ore	55 ore	75
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>80 Ore</b>	<b>160 Ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>160 Ore</b>	<b>200 ore</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Animatore con titolo**

**Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico –fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico –culturali e espressive - manuali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			

1 – Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 – Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 – Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60
4 –Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>200 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>140 ORE</b>	<b>220 ORE</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Assistente all'infanzia con funzioni educative**

**Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'Assistente all'infanzia con funzioni educative realizza il progetto educativo del servizio e quello individuale dei bambini nella fascia 0 – 3 anni; risponde al coordinatore pedagogico del servizio e collabora con il gruppo operativo. La sua attività è diretta a favorire lo sviluppo psico-motorio, cognitivo, affettivo e sociale dei bambini, utilizzando principi e metodologie basate sul lavoro di gruppo, e in stretta collaborazione con le famiglie e con gli organismi di gestione. Opera nelle strutture educative della prima infanzia, partecipa alla redazione del progetto educativo in collaborazione con il coordinatore pedagogico del servizio.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 - programmare e pianificare le attività educative sulla base del progetto educativo in collaborazione con il coordinatore pedagogico del servizio	30 ore	35 ore	65

2 - curare l'inserimento dei bambini nelle attività educative-ricreative	25 ore	30 ore	55
3 - impostare una corretta relazione con il bambino e i suoi familiari	20 ore	35 ore	55
4 - soddisfare i bisogni primari del bambino	20 ore	45 ore	65
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>95 ORE</b>	<b>145 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>175 ORE</b>	<b>185 ORE</b>	<b>360</b>

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

**AREA/CATEGORIA: Operatore dell'inserimento lavorativo**  
**Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)**

### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'Operatore dell'inserimento lavorativo è in grado di gestire e verificare interventi educativi di tutoraggio e di ri-inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate, con la finalità del recupero e dello sviluppo delle loro potenzialità per una reale e attiva partecipazione alla società nei percorsi di vita.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - Contestualizzare l'intervento di inserimento lavorativo nello scenario sociale di riferimento sfruttando le risorse della rete e quelle offerte dal terzo settore.	10 Ore	30 Ore	40
2 - Collaborare con i servizi socio-sanitari territoriali di riferimento al fine dell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati.	10 Ore	30 Ore	40
3 - Applicare tecniche di progettazione e di valutazione appropriate ai progetti di inserimento lavorativo	15 Ore	35 Ore	50

<b>4 – Promuovere nell'équipe multidisciplinare un comportamento professionale etico e relazionale rispettoso della privacy e dei diritti delle persone in carico.</b>	10 Ore	30 Ore	40
<b>5 – Conoscere il proprio campo di azione professionale: la legislazione di settore, i settori lavorativi di inserimento delle persone con svantaggio, le varie e possibili tipologie di svantaggio, i processi di inserimento lavorativo e le tecniche di accompagnamento all'inclusione sociale.</b>	20 Ore	50 Ore	70
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 Ore</b>	<b>175 Ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>165 Ore</b>	<b>195 Ore</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Impiegata/o di concetto****Posizione economica D1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'impiegato di concetto svolge le proprie funzioni all'interno del processo amministrativo/contabile dell'azienda. Nello specifico si occupa del trattamento contabile delle transazioni economiche, patrimoniali e finanziarie che interessano l'azienda nel rispetto della normativa vigente e del sistema di contabilità generale adottato; collabora alla redazione del bilancio aziendale; conosce e applica la normativa fiscale.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
<b>1 – Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione</b>	10 ore	20 ore	30
<b>2 – Gestire il processo amministrativo contabile avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori</b>	20 ore	50 ore	70
<b>3 – Eseguire le principali operazioni di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA</b>	15 ore	40 ore	55

<b>4 – Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale</b>	15 ore	30 ore	45
<b>5 – Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale</b>	10 ore	30 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>70 ORE</b>	<b>170 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>170 ORE</b>	<b>190 ORE</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Operatrice/tore dei servizi informativi e di orientamento**

**Posizione economica D1 - piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'operatrice/tore dei servizi informativi e di orientamento orienta il cliente nella soddisfazione del suo bisogno informativo nell'ambito di un'attività di sportello, per il quale cura sia il front office che il back office. Può operare in servizi come Informa Giovani, U.R.P. (Uffici Relazioni con il Pubblico), Centri per l'impiego, le Agenzie per il Lavoro, segretariato sociale, punti di orientamento scolastico, universitario e/o dei job placement, servizi per l'orientamento turistico e culturale, etc. Conosce il settore su cui deve reperire informazioni e utilizza con padronanza gli strumenti per la trasmissione delle informazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
<b>Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.</b>	<b>80 ore</b>	<b>40 ore</b>	<b>120</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – conoscere in modo approfondito il settore sul quale deve fornire le informazioni	40 ore	40 ore	80
2 - accogliere l'utente allo sportello e/o nel servizio secondo le procedure previste; analizzare la domanda e ricercare le informazioni richieste e/o orientarlo ad altri servizi della rete	30 ore	30 ore	60
3- curare il processo comunicativo, sia nella parte di ascolto sia della restituzione delle informazioni, utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	30 ore	30 ore	60
4 - collaborare nella ricerca delle risorse informative e della loro efficace fruizione da parte dell'utenza	20 ore	20 ore	40



TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	120 ORE	120 ORE	240
TOTALI COMPLESSIVI	200 ORE	160 ORE	360

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA:** Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa

**Posizione economica D2 piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'impiegata/o di concetto con responsabilità in area amministrativa ha competenze specifiche nella gestione della contabilità garantendo il rispetto delle procedure e degli adempimenti fiscali-tributari. In particolar modo: partecipa all'elaborazione ed alla redazione del bilancio d'esercizio; partecipa alla gestione del bilancio di previsione, della contabilità analitica e dei collegamenti con la contabilità generale per le fasi di controllo; gestisce i rapporti con il sistema finanziario (banche e società finanziarie); utilizza strumenti informatici per la gestione amministrativa, nonché l'integrazione con il complesso del sistema gestionale-informativo.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 - predisporre e registrare la documentazione contabile con l'ausilio degli appositi strumenti informativi e secondo l'agenda delle scadenze amministrative	30 ore	50 ore	80
2 - collaborare alla predisposizione degli strumenti di contabilità analitica (bilancio) e di sistema di controllo (budget)	30 ore	50 ore	80
3 - realizzare le attività per la gestione degli incassi e dei pagamenti (predisporre il calendario periodico delle scadenze finanziarie, eseguire i pagamenti, controllare i saldi dei pagamenti, .....)	15 ore	25 ore	40
4 - collaborare alla definizione del piano finanziario e di gestione dei rapporti con gli enti finanziari	15 ore	25 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>150 ORE</b>	<b>240</b>

TOTALI COMPLESSIVI	170 ORE	190 ORE	360
--------------------	---------	---------	-----

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Educatrice/ore Professionale****Posizione economica D2 – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)****BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO**

L'educatore professionale conosce e interagisce con il sistema di welfare locale e la rete dei servizi territoriali; organizza e gestisce progetti e servizi educativi e riabilitativi in ambito socio-sanitario, socio-assistenziale ed educativo rivolti a persone di diversa età e condizione in contesti multidisciplinari, volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione alla vita sociale. Per il conseguimento di tali obiettivi, l'educatore agisce sulla relazione interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, sul contesto ambientale e sull'organizzazione dei servizi.

DURATA COMPLESSIVA: 200 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Progettare attività, servizi e strumenti in risposta a bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale	28 ore	32 ore	60
2 – Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo	4 ore	28 ore	32
3 – Utilizzare metodologie e tecniche socio-educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo	8 ore	20 ore	28
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 Ore</b>	<b>80 Ore</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>100 Ore</b>	<b>140 Ore</b>	<b>200</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Assistente Sociale****Posizione economica D2 – Durata Apprendistato triennale (36mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'Assistente Sociale opera con autonomia tecnico funzionale e di giudizio professionale, in osservanza dell'etica e della deontologia richiesta dall'ordine di riferimento, in tutte le fasi dell'intervento sociale al fine della prevenzione per il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio. In ambito sociale può svolgere attività didattico formative rivolte agli altri operatori del settore. Svolge compiti di programmazione, di gestione, di organizzazione e di valutazione dei servizi sociali e in alcuni contesti professionali può esercitare attività di coordinamento e di direzione degli stessi e di altri operatori professionali coinvolti nella rete dei servizi sociali offerti nel territorio di riferimento.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – Analizzare il contesto sociale e programmare azioni di prevenzione del disagio, con servizi e strumenti adeguati, in risposta ai bisogni individuali dei cittadini e della comunità, nell'ambito della rete dei servizi sociali e del sistema del Welfare.	30 ore	50 ore	80
2 – Gestire, organizzare e valutare servizi ed interventi sociali in stretta collaborazione con gli altri operatori sociali presenti nella rete dei servizi residenziali e territoriali.	12 ore	40 ore	52
3 – Coordinare i servizi, i propri collaboratori altri operatori con azioni di supervisione e di formazione mirate al miglioramento dei servizi sociali offerti, in un quadro condiviso di metodologia e di intenzionalità progettuale degli stessi.	10 ore	38 ore	48
4 – Gestire il rapporto diretto con l'utenza, formulando progetti di intervento personalizzati, monitorando i risultati dei progetti e con conseguente registrazione delle attività nella documentazione richiesta	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>72 Ore</b>	<b>168 Ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>152 Ore</b>	<b>208 Ore</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Capo cuoca/o- dietista**

**Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

La/il capo cuoca/o dietista è preposta/o alla preparazione di menu dietetici seguendo i regimi prescritti dal medico o dal dietista in considerazione del tipo di utenza (menu senza sale, senza grassi, dimagranti, per i malati di stomaco, per i diabetici, ecc..). Prepara, su indicazione del medico e del dietista, regimi speciali per pazienti in fase pre e post operatoria, o in previsione di esami speciali. Lavora in stretta sinergia e coordinamento con la/il capo cuoca/o con il quale condivide le indicazioni del dietista in termini di tipi e numeri di pasti da predisporre. Utilizza tecniche e tecnologie culinarie coerenti con le esigenze dei menu speciali di cui si occupa curando la gestione dello stock delle provviste.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ DICOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔</b>			
1 – conoscere le necessità in termini di regimi dietetici e/o speciali definite dal medico e dal dietista in base alle singole patologie o situazioni	30 ore	50 ore	80
2 - preparare i menu richiesti in sinergia e collaborazione con il personale di cucina utilizzando tecniche e tecnologie adeguate e il rispetto della normativa dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	45 ore	50 ore	95
3 - definire le necessità di prodotti e materie prime in coerenza con le indicazioni ricevute e controllandone l'approvvigionamento	30 ore	35 ore	65
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>105 ORE</b>	<b>135 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>185 ORE</b>	<b>175 ORE</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Ricercatrice/tore di servizi informativi e di orientamento**

**Posizione economica D2 - piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il profilo considerato si occupa di sviluppare servizi informativi che consentano all'utenza la fruizione efficace ed efficiente dell'informazione. La sua attività consiste quindi nella analisi della

domanda di informazione e nella progettazione di strategie di ricerca, organizzazione e gestione delle fonti e dei dati in coerenza con le caratteristiche del destinatario utilizzando varie tipologie di supporti sia tradizionali sia informatici/multimediali. Cura e coordina l'attività del back office e integra l'attività di front office anche con colloqui di sostegno e di orientamento.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – conoscere e agire all'interno della rete di servizi territoriali funzionali al tipo di informazione da erogare	40 ore	40 ore	80
2 - organizzare e gestire i dati e le fonti di informazioni predisponendo anche idonei spazi informativi e utilizzando le varie tipologie di supporti, tradizionali e multimediali, ed eventualmente una lingua straniera	40 ore	40 ore	80
3 – accogliere l'utenza con funzioni di orientamento alla scelta	30 ore	50 ore	80
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>190 ORE</b>	<b>170 ORE</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Educatrice/tore Professionale Coordinatrice/tore**

**Posizione economica D3 - piano triennale (36 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

L'Educatrice/tore Professionale Coordinatrice/tore si occupa del coordinamento di servizi educativi e riabilitativi nel contesto socio sanitario ed educativo. Tali servizi possono essere residenziali, semiresidenziali e territoriali finalizzati alla promozione del benessere e dell'integrazione sociale di persone in condizione di svantaggio (Educativa Territoriale, Centri Diurni, Comunità per disabili, Ludoteche, Centri di Aggregazione Giovanile, ecc.). Nell'ambito dell'esercizio della funzione di coordinamento la figura in questione si occupa della gestione di una équipe di servizio multidisciplinare, dell'assistenza tecnica e strumentale per l'erogazione del servizio affidato, dei rapporti gerarchici e di comunicazione sia all'interno sia all'esterno della struttura; cura la qualità progettuale del servizio da erogare e ricerca la soluzione dei problemi organizzativi e di coordinamento di sua competenza.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - pianificare, programmare e organizzare il servizio e le risorse umane e strumentali; strutturare e affidare i ruoli, i compiti e le mansioni agli operatori	40 ore	50 ore	90
2 - coordinare il gruppo di lavoro multidisciplinare rispetto al servizio erogato valutando anche possibili sviluppi dello stesso in relazione a eventuali nuovi bisogni emersi da famiglie, utenti, ente committente	20 ore	50 ore	70
3 - supportare il personale del servizio nella realizzazione delle attività previste	20 ore	20 ore	40
4 - valutare e documentare le fasi e le azioni di realizzazione del progetto del servizio e dei progetti individuali degli utenti con il coinvolgimento dell'equipe	20 ore	20 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>100 ore</b>	<b>140 ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>180 ore</b>	<b>180 ore</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA****AREA/CATEGORIA: Capo ufficio****Posizione economica E1 piano triennale (36 mesi)****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il capo ufficio, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica del funzionamento dell'ufficio operando alle dirette dipendenze di altre figure di responsabilità. Svolge compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale, una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e di coordinamento di gruppi di lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione	Ore totali
----------------------	------------------------	------------

	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - pianificare, gestire e organizzare le attività dell'ufficio (piani di lavoro, indicatori di performance..)	40 ore	50 ore	90
2 - gestire e valutare gli impiegati (analisi delle competenze, attribuzioni dei compiti, delega...)	40 ore	50 ore	90
3 - utilizzare modalità adeguate di relazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno della struttura	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>100 Ore</b>	<b>140 Ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>180 Ore</b>	<b>180 Ore</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici**

**Posizione economica E1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)**

#### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce pertanto nell'ambito di servizi residenziali, semi residenziali e nell'assistenza domiciliare rivolta a persone autosufficienti e non autosufficienti, utenti in condizione di sofferenza fisica, psichica e/o residenziale o in situazione di emarginazione. Risponde del risultato complessivo del servizio all'utenza, configurandosi come posizione di indirizzo e di raccordo tra ente committente, ente gestore e fruitore diretto del servizio.

E' punto di riferimento organizzativo e qualitativo per il personale adibito al servizio.

Ha competenze socio-manageriali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione	Ore totali
----------------------	------------------------	------------

	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
<b>1</b> – Pianificare ed organizzare il servizio assegnato dallo start - up all'erogazione	10 ore	50 ore	60
<b>2</b> – Gestire le risorse umane negli aspetti contrattuali, di formazione - aggiornamento e motivazionali	20 ore	40 ore	60
<b>3</b> – Analizzare, monitorare e valutare la qualità del servizio attivando azioni correttive e/o di miglioramento	20 ore	40 ore	60
<b>4</b> –Conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento e le principali normative di settore	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>70 ORE</b>	<b>170 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>170 ORE</b>	<b>190 ORE</b>	<b>360</b>

### **PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi**

**Posizione economica E2 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)**

### **DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce prevalentemente nell'ambito di servizi residenziali per anziani e/o disabili e/o persone in condizione di svantaggio, caratterizzati da livelli elevati di gestione diretta del servizio comprendente aspetti di natura amministrativa, di rendicontazione esterna, di gestione dell'ospite e di gestione qualitativa del personale. Opera con autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali nell'ambito di strutture complesse.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore**

**DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE**

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto	80 ore	40 ore	120



organizzativo aziendale, operare e organizzare il personale in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.			
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 – pianificare ed organizzare un servizio agendo sui vari fattori che ne compongono il piano di attività : struttura, rapporti con il/clienti, contratti, pianificazione delle attività attivazione di servizi, beni, attrezzature, materiali secondo i parametri e/ o requisiti previsti dalle normative di riferimento.	20 ore	40 ore	60
2 – gestire il personale a livello di aspetti contrattuali, di sicurezza sul lavoro, di assegnazione incarichi, valutazione del fabbisogno, valutazione delle competenze e del livello motivazionale, elaborazione di piani formativi di addestramento e aggiornamento.	30 ore	30 ore	60
3 – identificare gli indicatori di qualità interna, esterna, di efficienza e di efficacia , monitorare i risultati, attivare piani di miglioramento continuo ed eventuali azioni correttive	10 ore	50 ore	60
4 – conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento, la normativa specifica. Saper applicare le principali nozioni e tecniche di Rendicontazione economica, preparazione di un budget e controllo di gestione.	30 ore	30 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>150 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>170 ORE</b>	<b>190 ORE</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA:** Sociologa/o

**Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

La sociologa/il sociologo analizza e decodifica le problematiche sociali. Il suo scopo professionale è quello di osservare da vicino la società e le sue rappresentazioni, la loro trasformazione e il loro cambiamento nel contesto della politica, della cultura, dell'organizzazione del lavoro e dei servizi sociali e sanitari. Nell'ambito delle sue funzioni si occupa prevalentemente dello studio delle relazioni fra l'individuo e il sistema sociale e organizzativo, con lo scopo di promuovere processi efficaci e stabili di inclusione. Opera attivamente nell'area dell'erogazione dei servizi sociali, educativi e sanitari, dove può svolgere attività di ricerca e di gestione di risorse umane. La sua competenza è impiegata nell'ambito della programmazione degli interventi sul territorio in tema di marginalità, di devianza, di politiche occupazionali, di promozione culturale, ecc. Collabora con altri professionisti del sociale per progettare e valutare interventi finalizzati a prevenire e a risolvere situazioni di disagio caratterizzate da un alto grado di complessità (disagio psichico, tossicodipendenza, tutela dei minori, servizi domiciliari per gli anziani, ecc.).

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione	Ore totali
----------------------	------------------------	------------

	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			
1 - osservare, analizzare e decodificare i fenomeni sociali e organizzativi; identificare i problemi legati alle organizzazioni sociali e alla individuazione delle possibili soluzioni	20 ore	30 ore	50
2 - elaborare ricerche conoscitive, valutative e operative in ambito sociale, educativo e sanitario	20 ore	50 ore	70
3 - pianificare, programmare e organizzare i servizi sociali, educativi e sanitari in collaborazione con altri professionisti del settore	20 ore	50 ore	70
4 - formare e gestire risorse umane dei servizi sociali, educativi e sanitari	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>80 ore</b>	<b>160 ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>160 ore</b>	<b>200 ore</b>	<b>360</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

**AREA/CATEGORIA: Pedagogista**

**Posizione economica E2 - piano triennale (36 mesi)**

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il pedagogista effettua l'analisi di situazioni individuali, familiari, lavorative, di gruppi e comunità; programma e progetta interventi a valenza educativa, formativa e pedagogica. Interviene con programmi e progetti per la prevenzione, la valutazione e il trattamento riabilitativo dei disagi manifestati dalle differenti tipologie di utenti; svolge attività di orientamento scolastico e professionale.

DURATA COMPLESSIVA: 360 ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'INCOMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →</b>			

1 - analizzare le caratteristiche dell'utenza di riferimento contribuendo alla definizione di diagnosi finalizzate alla costruzione di percorsi riabilitativi ed educativi	20 ore	60 ore	80
2 - progettare, coordinare e dirigere i progetti di intervento a valenza educativa, ed eventualmente di orientamento, utilizzando specifiche metodologie e tecniche	20 ore	60 ore	80
3 - collaborare all'interno di equipe multidisciplinari	20 ore	60 ore	80
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ore</b>	<b>180 ore</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>140 ore</b>	<b>220 ore</b>	<b>360</b>

note interpretative congiunte

art. 72 COMMI 2 e 3

Le parti firmatarie il CCNL confermano che, ai fini dell'applicazione delle percentuali alle differenze di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 72, gli importi delle voci retributive, assorbite dai nuovi minimi contrattuali conglobati, sono quelli in vigore fino al 31/12/96 e spettanti in relazione al sistema di classificazione dei lavoratori di cui all'art. 41 del CCNL 1/04/92.

Roma, li 5 giugno 1997

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alle sedi di informazione e confronto, di cui all'art. 9 del CCNL definito in data 10.5.97, si sottolinea come le stesse interessino esclusivamente le parti firmatarie del CCNL medesimo.

Roma, li 29 luglio 1997

# **ALLEGATI**



## *Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali*

VISTO il Decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 e s.m., concernente "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

VISTO l'art.44, comma 1, lettera a) del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n.214;

VISTO, in particolare, l'art. 86, comma 3 bis del suddetto decreto legislativo 163/2006, nella parte in cui prevede che il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO l'art.1, comma 266, lett.a), della legge 27 dicembre 2006, n.296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

VISTO l'art.1, comma 50 della legge 24 dicembre 2007, n.244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione dell'aliquota IRAP;

VISTO il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m., in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTO l'art.2 del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n.214, in ordine alle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani;

VISTO il Decreto ministeriale 24 febbraio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 del 12 marzo 2009, concernente la determinazione del costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-

112

assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e dicembre 2009;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro, a valere dai mesi di gennaio e ottobre 2012;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, stipulato il 16 dicembre 2011 da, FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPSOCIALI, AGCI-SOLIDARIETA' e FUNZIONE PUBBLICA-CGIL, FISASCAT.-CISL, CISL - F.P., UIL-FPL;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del sopraindicato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari del settore di attività;

DECRETA  
Art. 1

Il costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e ottobre 2012 è determinato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante del presente decreto.

ART. 2

Le tabelle prescindono :

- a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
- b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
- c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.).

Il presente decreto è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

  
Prof.ssa Elsa FORNERO

Roma, 02 APR. 2012









CCNL COOPERATIVE SOCIALI

**Verbali di accordo contrattazione progressa**

Verbale di accordo

per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Legacoopsociali, Federsolidarietà - Confcooperative, A.g.c.i. Solidarietà e Funzione Pubblica-C.g.i.l., C.i.s.l. F.p., Fisascat C.i.s.l., U.i.l. F.p.l. hanno raggiunto, in data odierna, l' intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 26/05/2004 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo- Cooperative Sociali.

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

Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 30 settembre 2008.

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2004/2005, nonché all'erogazione di quanto spettante in relazione all'inflazione reale verificatasi nel biennio 2006/2007. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che con lo stesso accordo odierno di rinnovo del CCNL hanno considerato, concordandoli, i seguenti riferimenti inflattivi: 2,8% per l'anno 2008 e 3,3% per l'anno 2009.

Le parti concordano altresì che l'indice da indicare a riferimento per le verifiche è l'indice FOI generale.

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sotto indicate per specifici istituti, decorre dal 01.01.2006 e scade il 31.12.2009.

Roma, 30 luglio 2008

p.LEGACOOPSOCIALI

p. Funzione Pubblica CGIL

p.FEDERSOLIDARIETA'CONFCOOPERATIVE

p. FISASCAT CISL

p.AGCI SOLIDARIETA'

p. CISL FP

p. UIL FPL

**INQUADRAMENTO DEL PERSONALE CON DECORRENZA 01.01.2009**

Il nuovo sistema di classificazione è articolata in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A,B,C,D,E,F.

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

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

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

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

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

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio-educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E - Professioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F - Attività di direzione.

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

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche.

I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

#### Area/categoria B

N. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

#### Area/categoria C

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

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

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

#### Area/categoria D

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

D2) (ex 6° livello) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° livello) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

#### Area/categoria E

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

#### Area/categoria F

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

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

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

Aree/categorie	Posizioni economiche
A	A1 – A2
B	B1
C	C1 – C2 – C3
D	D1 – D2 – D3
E	E1 – E2
F	F1 – F2

#### Nota esplicativa:

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1

## NUOVO ARTICOLO DEL TITOLO VII: " LAVORO FESTIVO E DOMENICALE "

A decorrere dal 01/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art.58 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

ART. \_\_\_\_\_ APPRENDISTATO:

Le parti si impegnano a definire entro il 2008 una specifica normativa contrattuale in materia di apprendistato.

## RETRIBUZIONI (ART.75)

Minimi contrattuali conglobati dal 1/1/2008

Livelli importo

1	1060,95
2	1070,75
3	1120,63
4	1205,21
5	1277,95
6	1348,07
7	1435,09
8	1548,96
9	1710,78
10	1953,78

Minimi contrattuali conglobati dal 1/1/2009

categorie	Posizioni	economiche	
	1	2	3
A	1096,16	1106,28	
B	1157,82		
C	1245,21	1282,51	1320,37
D	1320,37	1392,81	1482,72
E	1482,72	1600,37	
F	1767,56	2018,62	

Minimi contrattuali conglobati dal 1/12/2009

Categorie	Posizioni	Economiche	
	1	2	3
A	1122,57	1132,94	
B	1185,72		
C	1275,21	1313,4	1352,18
D	1352,18	1426,37	1518,45
E	1518,45	1638,93	
F	1810,14	2067,25	

**IMPORTO FORFETTARIO:**

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del CCNL, a copertura del periodo 2006/2007, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:

Livelli      Importo

1	177
2	178
3	186
4	200
5	213
6	224
7	239
8	258
9	284
10	325

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo. Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato con la retribuzione relativa al mese di AGOSTO 2008 proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 01.01.2006 e il 31.12.2007.

Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero.

**ARRETRATI 2008:**

Gli incrementi contrattuali spettanti relativi al periodo 01.01.2008/31.07.2008 saranno erogati in due tranches di uguale entità rispettivamente con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008 ed a quella relativa al mese di ottobre 2008.

**IMPEGNI TRA LE PARTI:**

Le parti si impegnano:

- a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle nuove tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente rinnovo contrattuale.
- a svolgere entro il 30/06/2009 una articolata e approfondita verifica sui seguenti aspetti:
  - o andamento del settore e prospettive, con particolare riferimento ai rapporti di committenza ed all'effettivo recepimento delle nuove tabelle ministeriali;
  - o riscontri sulle conseguenze dell'entrata in vigore del nuovo sistema di inquadramento del personale;
  - o eventuali esigenze e criticità specifiche inerenti le professionalità sanitarie di cui all'art.77;
  - o dinamica dell'inflazione.

Le parti si impegnano, fermo restando quanto definito nel presente accordo, a dare avvio, previa presentazione di piattaforma da parte delle OO.SS., alla trattativa per il rinnovo del presente contratto, a partire dal 01 luglio 2009, allo scopo di perseguire una adeguata continuità contrattuale, significativa anche per le relazioni con la committenza.

- p. FEDERSOLIDARIETA' CONFCOOPERATIVE      p. FISASCAT CISL
- p. AGCI SOLIDARIETA'                              p. CISL F.P.
- p. UIL FPL

La tabella prescinde:

- a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa puo' usufruire;
  - b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
  - c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).
- Il presente decreto sara' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 1° dicembre 2008

Il Ministro : Sacconi



**MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

*DECRETO 24 febbraio 2009 (pubblicato nella G.U. n. 59 del 12 marzo 2009)*

*Determinazione del costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenza-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e dicembre 2009.*

**IL MINISTRO DEL LAVORO, DELLA SALUTE  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

VISTO il decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, concernente " Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

VISTO, in particolare, l'art. 87, comma 2, lettera g) del suddetto provvedimento che, fra l'altro, ha recepito le disposizioni della legge n. 327/2000, in ordine al costo del lavoro determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO l'art.1, comma 266 della legge 27 dicembre 2006, n.296 ( legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

VISTO l'art.1, commi 33 e 50 della legge 24 dicembre 2007, n.244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRES e IRAP;

VISTO il decreto ministeriale 1° dicembre 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 294 del 17 dicembre 2008, concernente la determinazione del costo orario del lavoro dei dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio e luglio 2008;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, a valere dai mesi di gennaio 2009 e dicembre 2009;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo



e di inserimento lavorativo, stipulato il 30 luglio 2008 da LEGACOOPSOCIALI, FEDERSOLIDARIETA'-CONFCOOPERATIVE, AGCI-SOLIDARIETA' e FUNZIONE PUBBLICA - CGIL, CISL - F.P., FISASCAT.-CISL, UIL-FPL;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del sopraindicato contratto, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari del settore di attività;

## DECRETA

### ART. 1

Il costo orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito ai mesi di gennaio 2009 e dicembre 2009, è determinato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante del presente decreto.

### ART. 2

La tabella prescinde:

- a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
- b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
- c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81).

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 24 febbraio 2009

Il Ministro: SACCONI

ALLEGATO

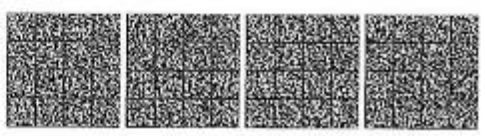
MINISTERO DEL LAVORO DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale della Tutela della Condizione di Lavoro - Div. IV

COSTO DI MARCHIO DEL LAVORO PER LE CATEGORIE DI LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-AMBIENTALE, EDUCATIVO E DI INDIRIZZO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI - CIC N. L. 3017/2004

Table with columns: Livello, AI, A2, D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14, D15, D16, D17, D18, D19, D20, D21, D22, D23, D24, D25, D26, D27, D28, D29, D30, D31, D32, D33, D34, D35, D36, D37, D38, D39, D40, D41, D42, D43, D44, D45, D46, D47, D48, D49, D50, D51, D52, D53, D54, D55, D56, D57, D58, D59, D60, D61, D62, D63, D64, D65, D66, D67, D68, D69, D70, D71, D72, D73, D74, D75, D76, D77, D78, D79, D80, D81, D82, D83, D84, D85, D86, D87, D88, D89, D90, D91, D92, D93, D94, D95, D96, D97, D98, D99, D100. Rows include: Misure sociali (compensazione in denaro), Attività di formazione, Altre iniziative, etc.

Summary table for 'CATEGORIA DI LAVORO'. Includes rows for 'Ore lavorative (26 ore a 32 settimane)', 'Costo complessivo', 'Costo medio annuo', 'Costo medio mensile', etc.



MINISTERO DEL LAVORO DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI  
Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Div. IV

COSTO GIURNO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE FOOD-SANTARIO-AGRO-INDUSTRIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO - COOPERATIVE SOCIALI - CC.NL. 30.7.2008

Livelli	NACIONALE														DIRETTORI* 2009			
	A1	A2	B1	B2	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	
Miuni centri espositivi musei	1.132,57	1.337,66	1.586,72	1.966,72	2.476,21	3.131,62	3.942,09	4.924,99	6.192,99	7.752,09	9.600,00	11.744,00	14.188,00	16.928,00	20.000,00	23.408,00	27.152,00	31.232,00
Archivi (tra scatti)	34,86	40,29	48,81	60,61	76,27	96,89	123,99	159,00	203,50	257,00	320,00	393,00	477,00	572,00	678,00	796,00	926,00	
Teatrali professionali																		
Teatrali non professionali																		
Altre attività	28,85	34,08	42,24	52,76	66,88	85,12	108,00	137,00	173,00	217,00	270,00	333,00	407,00	492,00	588,00	696,00	816,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	1.196,28	1.412,03	1.677,77	2.081,30	2.619,38	3.319,83	4.194,00	5.263,99	6.598,49	8.209,00	10.020,00	12.044,00	14.398,00	17.098,00	20.000,00	23.200,00	26.752,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	1.196,28	1.412,03	1.677,77	2.081,30	2.619,38	3.319,83	4.194,00	5.263,99	6.598,49	8.209,00	10.020,00	12.044,00	14.398,00	17.098,00	20.000,00	23.200,00	26.752,00	
Costi gestione a ann. v.																		
Tipi (24,90%)	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
INCRONIAZIONE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
INCRONIAZIONE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
INCRONIAZIONE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	
TOTALE (LIVELLO) - INDIRIZZI	4.947,68	6.200,61	8.024,94	10.282,44	13.288,16	17.192,99	22.192,00	28.592,00	36.792,00	47.192,00	60.000,00	75.600,00	94.000,00	115.600,00	140.800,00	170.400,00	204.400,00	

GRUPPO DI LAVORO	100%
Ore teoriche (28 ore x 85 settimane)	423
Ore mediamente non lavorate	423
Costi scelti	165
Partita e partita appreso	100
Assunzione attività	12
Assunzione attività	120
Assunzione attività	3
Formazione professionale	12
Formazione, percorsi P.L.S. (L. 62/194)	2548

NOTE: 1) Il totale costi comprende l'importo di lavoro. Permette alla azienda di valutare il costo del lavoro. 2) Il totale costi comprende l'importo di lavoro. Permette alla azienda di valutare il costo del lavoro. 3) Il totale costi comprende l'importo di lavoro. Permette alla azienda di valutare il costo del lavoro. 4) Il totale costi comprende l'importo di lavoro. Permette alla azienda di valutare il costo del lavoro.

09A02362



**Protocollo sul nuovo modello di relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative**

ROMA 5/4/1990

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.)  
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C .C. I .)  
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C. e M.)  
e  
CGIL-CISL-UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) Il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
- 2) L'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 3) La definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
- 4) La riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;

- 5) La definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a raffreddare il conflitto;
- 6) La definizione di un quadro di impegni congiunti —oggetto di un documento specifico— per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

## 1. Rapporti tra le Centrali Cooperative AGCI, C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL-CISL-UIL

### A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

### A. 1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

### B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

### C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa

## 2. Democrazia d'impresa e partecipazione del lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi C.C.N.L. costituirà occasione per una verifica di tali procedure.

B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

### 3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

A) Promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;

B) Promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;

C) Individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;

D) Progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

### 4. Pari opportunità

#### A) Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

#### B) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla Legge n. 39 del 23/2/1990.

### 5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione. L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avverrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

## 6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla necessità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte d'impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

— comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;

—il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;

—l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei C.C.N.L. purché non espressamente rinviati al livello integrativo;

—l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei C.C.N.L. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi C.C.N.L..

6.2 Le materie ed il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei C.C.N.L.. Gli incrementi retributivi al livello aziendale saranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da C.C.N.L. autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

## 7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione e lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e—ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali—riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai C.C.N.L.

## 8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

### a) Controversie economiche collettive

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

### b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

### c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei C.C.N.L., si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

### d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

—un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;

—qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;

—in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex - artt. 2113 C.C. e 410 e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I C.C.N.L. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

## ALLEGATI

### 1. Oneri Sociali

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL,CISL,UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento



di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando, inoltre, le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini ( assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli ).

Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processi né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

## 2. Precisazione

In relazione a quanto previsto dalla lettera B di pag. (2) "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/90, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Accordo interconfederale R.S.U.

Roma, 13 settembre 1994

**Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali Unitarie**

tra

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE  
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

e

CGIL CISL UIL

In base a quanto convenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 formato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

**TITOLO I – COSTITUZIONE DI FUNZIONAMENTO**

**ART. 1 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU**

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicano nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

**ART. 2 - SISTEMA ELETTIVO**

A suffragio universale ed a scrutinio segreto eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terso residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

**ART. 3 - NUMERO DEI COMPONENTI**

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pario almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori.
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### ART. 4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO.

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.u. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u..

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

#### ART. 5 - COMPITI E FUNZIONI

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

#### ART. 6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### ART. 7 - DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### ART. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

### TITOLO II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

#### ART. 9 - MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### ART. 10 - QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale consultazione nell'unità produttiva.

#### ART. 11 - ELETTORALE ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

#### ART. 12 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

#### ART. 13 - COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

#### ART. 14 - COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di :

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### ART. 15 - AFFISSIONE

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura delle Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### ART. 16 - SCRUTATORI

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### ART. 17 - SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera ne per interposta persona.

#### ART. 18 - SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### ART. 19 - PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

#### ART. 20 - MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### ART. 21 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### ART. 22 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### ART. 23 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### ART. 24 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

#### ART. 25 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ect.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### ART. 26 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1 comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

#### ART. 27 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### ART. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso,



da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### ART. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

## **Protocollo di intesa per l'applicazione del d. Lgs. 19.9.1994 n. 626**

Roma, 5 ottobre 1995

### **1. Premessa**

1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
- formazione
- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi.

### **2. Organismi bilaterali**

#### **2.1. livello nazionale**

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2. Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94, in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

#### 2.5. livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOPFORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione.
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8. Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

#### 2.9. livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;

- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

#### 2.12. organismi paritetici di settore

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

### 3. Attività di conciliazione dei Comitati Paritetici

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

#### 3.4. Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

### 4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

#### 4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un

numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.

4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6.).

4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.

I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11.

4.10 procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

## 5. Permessi per agibilità

5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:

12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

## 6. Funzioni del rappresentante per la sicurezza

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

### 6.1. accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

### 6.2. consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

### 6.3. riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

### 6.4. informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto

di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### 7. Formazione dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

#### 8. Piccole imprese cooperative

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

##### 8.2. rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. Del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

##### 8.3. rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1.

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5.

8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

## 9. Clausola di salvaguardia

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

Dichiarazione a verbale di CGIL CISL UIL in merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza.

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.



## Accordo Interconfederale Per La Previdenza Complementare Della Cooperazione

Visto il documento d'intenti sottoscritto in data 29 ottobre 1996 con il quale si impegnano a realizzare un sistema di previdenza complementare, idoneo al Movimento Cooperativo, le parti sociali

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

CGIL, CISL, UIL

concordano di promuovere, alla luce di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del d.lgs. 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, le seguenti iniziative volte a configurare un sistema di fondi complementari per il Movimento Cooperativo.

1. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti delle cooperative, enti e società facenti parte della distribuzione cooperativa e dei settori affini così come concordato nella specifica intesa sottoscritta dalle rispettive organizzazioni di settore.

2. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti di cooperative, enti e società dei settori: agricoltura, agroalimentari, forestali e pesca e dei settori affini, così come sarà concordato nelle specifiche intese dalle rispettive organizzazioni di settore.

3. Fondo pensione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro.

Le parti concordano di avvalersi della possibilità, prevista dall'art. 3 comma 1, punto c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, di promuovere un fondo pensione dove possano iscriversi sia i lavoratori soci delle cooperative di lavoro sia i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

Destinatari della presente forma di previdenza complementare sono quindi i soci di tutte le cooperative di lavoro e i dipendenti delle medesime cooperative nonché di consorzi e società controllati o collegati ad imprese cooperative di lavoro.

Il fondo pensione sarà istituito mediante due atti convergenti i cui contenuti siano coerenti con la presente intesa: delibera delle Centrali Cooperative ed accordo istitutivo intercategoriale.

3.1. La delibera istitutiva del fondo pensione per i soci lavoratori assunta dalle singole Centrali Cooperative, che promuove i successivi "accordi fra soci-lavoratori", in attuazione della prerogativa prevista dall'art. 3 comma 1 lettera c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni; ai fini della contribuzione al fondo gli accordi fra soci-lavoratori si espliciteranno attraverso delibere delle assemblee dei soci della cooperativa che prevedranno quote complessivamente non inferiori a quelle previste per i lavoratori dipendenti dai CCNL del settore di appartenenza applicati nelle cooperative medesime, nei limiti dei tetti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

La contribuzione al fondo per i soci lavoratori è riferita all'imponibile per la previdenza obbligatoria e, in caso di salari medi convenzionali, non può essere inferiore all'imponibile minimo definito dall'allegato "Protocollo di Coordinamento".

Le parti convengono che a tale fondo possano partecipare i soci-lavoratori di tutte le cooperative di lavoro, e non solo delle cooperative di produzione e lavoro in senso stretto.

3.2. L'accordo sottoscritto dalle strutture associative di settore della cooperazione, dalle organizzazioni sindacali delle categorie interessate e dai rispettivi livelli confederali che stabilisce le modalità di partecipazione dei lavoratori dipendenti al fondo. In particolare, allo scopo di facilitare l'avvio e l'attività del Fondo, vista l'esclusività dell'adesione dei soci lavoratori al Fondo

promosso dalle centrali cooperative e la volontà comune di non dividere su più iniziative i lavoratori della medesima impresa, si concorda che:

3.2.1. Per i lavoratori dipendenti di cooperative di lavoro aderenti al Fondo pensione cooperativo Lavoratori soci e dipendenti si applicheranno le misure e le decorrenze delle contribuzioni per la previdenza complementare definite dai rispettivi contratti applicati e dagli eventuali conseguenti accordi attuativi.

3.2.2. Per i dipendenti di cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti ai settori per i quali i CCNL applicati non definiscono attualmente forme di previdenza complementare, si prevede la partecipazione al Fondo attraverso l'utilizzo di una parte del TFR, di una contribuzione a carico del lavoratore dipendente e di una contribuzione a carico del datore di lavoro con i requisiti ed i connotati definiti dall'allegato "accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo pensione". Le succitate contribuzioni, definite in via transitoria, saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

#### 4. Fondi pensione preesistenti.

Le parti concordano di attivarsi affinché anche i lavoratori iscritti ai fondi preesistenti entrino progressivamente a far parte del sistema cooperativo dei fondi pensione o attraverso la necessaria trasformazione dei fondi stessi o attraverso la confluenza nei fondi cooperativi previsti dal presente accordo.

In questo quadro va affrontato, se pur con tutte le gradualità e le verifiche del caso, il tema del fondo dei lavoratori del settore credito e assicurazioni, nonché quello degli altri fondi preesistenti.

#### 5. Indirizzi comuni al fine di perseguire economie di scala e contenere i costi di funzionamento.

Le parti si danno atto, così come si evince dalle analisi comuni sviluppate, che il primo ciclo di vita dei Fondi – almeno cinque anni – sarà caratterizzato da una sensibile incidenza dei costi fissi sul patrimonio individuale degli iscritti e che pertanto occorrerà avere particolare attenzione al contenimento di tutte le principali componenti di costo, valorizzando quanto più possibile le economie di scala che derivano dal sistema di Fondi-Pensione cui si vuole dare vita.

A questo scopo, le parti, nel rispetto delle prerogative degli organi dei Fondi relative alla propria organizzazione interna e alla scelta di service amministrativo, banca depositaria ed enti gestori delle risorse finanziarie, esprimeranno orientamenti finalizzati all'utilizzo di tutte le sinergie organizzative e gestionali possibili fra i diversi Fondi.

Le parti concordano sull'esigenza di prevedere un forte contenimento dei costi di funzionamento e in questo quadro di mettere a disposizione, per quanto possibile, le proprie strutture per le fasi di promozione, informazione e formazione.

Si concorda altresì di proporre agli organi dei predetti Fondi di definire un numero minimo di adesioni da realizzare nel primo periodo di attività in modo da garantire l'equilibrio economico dei Fondi stessi. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo le parti favoriranno la confluenza in altro Fondo cooperativo.

#### 6. Comitato paritetico per la Previdenza Complementare nella cooperazione "Fondicooper".

Le parti convengono di costituire un Comitato paritetico nazionale, chiamato Fondicooper, con il compito di favorire lo sviluppo ed il coordinamento delle iniziative relative alla previdenza complementare della cooperazione.

Il Comitato ha compiti di promozione, indirizzo e monitoraggio, ed in particolare:

definire orientamenti finalizzati allo sviluppo della Previdenza complementare;

promuovere un'adeguata informazione ;

elaborare ed avanzare proposte volte a migliorare la normativa vigente;

collaborare con la Commissione di vigilanza;

organizzare il lavoro di avvio dei Fondi e stimolarne le iniziative;

coordinare, per quanto possibile, le fasi di promozione, informazione e formazione anche utilizzando gli enti bilaterali esistenti;

monitorare l'andamento dei Fondi ed elaborare un rapporto annuale.

Il Comitato Paritetico Fondicooper è composto da un membro effettivo ed uno supplente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo ed è presieduto da un membro effettivo del Comitato stesso, a rotazione, per un anno.

Per il 1998 presiede il Comitato il dott. Flavio Casetti.

Roma, 12 febbraio 1998

### **Accordo Relativo Ai Lavoratori Dipendenti Per L'istituzione Del Fondo Pensione Dei Lavoratori, Soci E Dipendenti, Delle Cooperative Di Lavoro**

Addì 6 maggio 1998, in Roma

Tra

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE e A.N.C.P.L., A.N.C.S.T., A.N.C.A., LEGAPESCA

CONFCOOPERATIVE e FEDERLAVORO E SERVIZI, FEDERSOLIDARIETÀ, FEDERCOOPESCA, FEDERAGROALIMENTARE, FEDERCULTURA TURISMO E SPORT

AGCI e AICPL-AGCI, AGICA-AGCI, ANCOTAT-AGCI, AICP-AGCI

e

CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA, FLAI, FILTEA, FUNZIONE PUBBLICA, FILT, SLC

CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FLERICA, FAI, FIST, FIT, FILTA, FISTEL

UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI, UILSANITÀ, UILTA, UILSIC

PRESO ATTO CHE:

gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;

i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una forma pensionistica loro destinata;

l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi Pensione;

ai sensi del D.lgs 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;

le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

VISTO

l'Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto in data 12/02/98 tra Legacoop, Confcooperative, A.G.C.I. e CGIL-CISL-UIL

SI CONCORDA

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro unitamente ai dipendenti delle cooperative interessate, da attuare mediante la costituzione di un apposito Fondo Pensione Nazionale al fine di realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei soggetti medesimi.

La forma pensionistica è disciplinata dalle norme di seguito riportate.

#### **ART. 1 – SCOPO E NATURA GIURIDICA**

Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:

i Contratti e gli Accordi Collettivi di Lavoro;

i Regolamenti e le Delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo Pensione ai sensi dell'art.12 e seguenti del Codice Civile, nonché ai sensi del D.lgs124/93 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato *COOPERLAVORO* è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

#### ART. 2 – DESTINATARI

Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare :

i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al primo comma del presente articolo;

i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;

i lavoratori dipendenti di Cooperative di Cooperative e di Società Consortili;

i lavoratori dipendenti delle Centrali Cooperative LEGACOOP - CONFCOOPERATIVE - A.G.C.I. comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;

i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:

contratto a tempo indeterminato;

contratto part-time a tempo indeterminato;

contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre);

contratto di formazione e lavoro;

contratto di apprendistato.

#### ART. 3 – ASSOCIATI

Sono associati al Fondo Pensione:

i lavoratori destinatari della forma pensionistica complementare, così come indicati al precedente art. 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto del Fondo stesso;

i datori di lavoro dei lavoratori associati al Fondo;

i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

#### ART. 4 – ADESIONE E PERMANENZA NEL FONDO

I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Le parti istitutive si impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del fondo pensione ed alla raccolta delle adesioni.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo Pensione.

Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

#### ART. 5 – CONTRIBUZIONE

La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR .

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/93 è dovuta la integrale destinazione del TFR al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.

La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro in vigore o dai regolamenti aziendali nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i CCNL applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al fondo pensione con decorrenza 1/1/1999 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:

un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR;

un contributo a carico del lavoratore pari all'1 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR; il lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione;

un contributo prelevato dalla quota annua di TFR pari all'1,8 % della retribuzione annua assunta per il calcolo del TFR;

le norme di cui al presente comma ivi comprese le suindicate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

In caso di ritardato od omesso versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti i datori di lavoro sono tenuti:

al versamento dei contributi evasi;

al versamento di una somma equivalente al rendimento non conseguito per effetto del ritardato pagamento e comunque non inferiore al tasso legale su base annua;

al versamento degli interessi di mora, calcolati in base al tasso legale maggiorato di 5 punti percentuali, che restano acquisiti al Fondo a titolo di copertura dei costi sostenuti per l'attività di vigilanza e di controllo;

a risarcire il Fondo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal mancato versamento.

Qualora il ritardato pagamento si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al comma 5, lett. c, è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva al Consiglio di Amministrazione la facoltà di intraprendere tutte le azioni utili per la tutela degli interessi del fondo.

#### ART. 6 – SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

#### ART. 7 – CESSAZIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei lavoratori cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

#### ART. 8 – PRESTAZIONI

Il Fondo Pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

pensione complementare di vecchiaia;

pensione complementare di anzianità.

Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, con un minimo di dieci anni di iscrizione al Fondo.

Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e di una età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi Pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.

Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al fondo pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa.

Ai lavoratori che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.

Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota della sua posizione pensionistica individuale corrispondente all'accumulazione di quote del trattamento di fine rapporto di sua pertinenza.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti pro-tempore.

#### ART. 9 – CESSAZIONE DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE AL FONDO

1. Il lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 8 comma 5) con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;

trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;

trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;

mantenimento della posizione individuale accantonata presso il fondo pensione, anche in assenza di contribuzione.

2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione di cui agli Art. 3 e 9 del d.lgs. 124/93 e successive modificazione ed integrazioni non prima di cinque anni di permanenza al Fondo durante i primi cinque anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni.

3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

#### ART. 10 – ORGANI DEL FONDO

Sono organi del Fondo:

l'Assemblea dei Delegati

il Consiglio di Amministrazione

il Presidente e il Vice Presidente  
il Collegio dei Revisori Contabili

La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.

Ai fini della composizione degli Organi del fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati si intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

#### ART. 11 – ASSEMBLEA DEI DELEGATI

L'Assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.

Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'Assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.

Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

#### ART. 12 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Fondo Pensione è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.

Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

#### ART. 13 – COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

Il Collegio dei Revisori Contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.

L'Assemblea dei Delegati elegge il Presidente del Collegio dei Revisori Contabili tra i Revisori Contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

#### ART. 14 – COMITATO DEI GARANTI

Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei Garanti.

Il Comitato dei Garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il fondo pensione.

Il Comitato dei Garanti è un organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il fondo pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del fondo pensione.

Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del fondo pensione.

A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli organi di amministrazione del fondo pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del fondo pensione.

#### ART. 15 – IMPIEGO DELLE RISORSE

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'art. 6 del D.lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del TFR.

Nella fase di avvio il fondo pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

#### ART.16 – SPESE PER LA GESTIONE DEL FONDO

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota di iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del fondo pensione che è fissata nell'importo di L. 30.000, di cui L. 20.000 a carico dell'impresa e L. 10.000 a carico del lavoratore.

Alle spese di gestione ordinaria del fondo pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16 % della retribuzione annua assunta a base di calcolo del TFR, di cui 0,08 % a carico dell'azienda con un massimo di Lit. 20 mila per lavoratore associato e 0,08 % a carico del lavoratore associato con un massimo di Lit. 20 mila.

Entro il mese di dicembre 1999 le parti istitutive procederanno ad una verifica congiunta con il Consiglio di Amministrazione del Fondo, al fine di verificare la congruità della quota associativa con la situazione economica e finanziaria del Fondo medesimo.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione sottopone alla ratifica dell'Assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro, da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo.

#### ART. 17 – FASE TRANSITORIA

Le parti istitutive si impegnano a costituire il fondo pensione entro e non oltre il 31 maggio 1998 e a partire da tale data sarà possibile dare inizio alla raccolta delle adesioni, previa approvazione della scheda informativa da parte della Commissione di Vigilanza.

In sede di atto costitutivo del Fondo, le parti istitutive designeranno i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea dei Delegati non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.

Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei Delegati.

#### **Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento**

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

premessso

che:

con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;



il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a

mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e

lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano.

progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

CONFINDUSTRIA CGIL CONFCOMMERCIO  
 CONFAPI CISL CONFESERCENTI  
 ABI UIL ANIA  
 CONF SERVIZI CONFETRA LEGACOOPERATIVE CONF COOPERATIVE UNCI  
 AGCI COLDIRETTI CIA  
 CONF AGRICOLTURA CONF ARTIGIANATO CNA  
 CASARTIGIANI CLAAI CONF INTERIM  
 CONFEDERTECNICA  
 Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

APL

Roma, 11 febbraio 2004

Si trasmette l'allegato accordo interconfederale con il quale le parti sottoscrittrici hanno provveduto a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03.

In quest'ambito ed in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione di cui alle iniziative legislative in atto, le parti, considerata la transitorietà del regime di agevolazioni previsto per i contratti di inserimento/reinserimento, convengono di prospettare congiuntamente al Governo l'opportunità di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento/reinserimento, con particolare riguardo alle prospettive della occupazione delle donne.

Convengono altresì di proporre congiuntamente al Governo ulteriori misure di incentivazione finalizzate al mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con detti contratti.

Con osservanza

CONFINDUSTRIA CGIL CONFCOMMERCIO  
 CONFAPI CISL CONFESERCENTI  
 ABI UIL ANIA  
 CONF SERVIZI CONFETRA LEGACOOPERATIVE CONF COOPERATIVE UNCI  
 AGCI COLDIRETTI CIA  
 CONF AGRICOLTURA CONF ARTIGIANATO CNA  
 CASARTIGIANI CLAAI CONF INTERIM  
 CONFEDERTECNICA APLA

## APPENDICE LEGISLATIVA

### **Legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali"**

(Pubblicata nella Gazz. Uff. 3 dicembre 1991, n. 283)

#### Art. 1

##### Definizione

1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.

3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

#### Art. 2

##### Soci volontari

1. Oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente.

2. I soci volontari sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci. Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, determina l'importo della retribuzione da assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni relative.

4. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa sociale per la totalità dei soci.

5. Nella gestione dei servizi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), da effettuarsi in applicazione dei contratti stipulati con amministrazioni pubbliche, le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti. Le prestazioni dei soci volontari non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione dei commi 3 e 4.

#### Art. 3

##### Obblighi e divieti

1. Alle cooperative sociali si applicano le clausole relative ai requisiti mutualistici di cui all'articolo 26 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni.

2. Ogni modificazione statutaria diretta ad eliminare il carattere di cooperativa sociale comporta la cancellazione dalla "sezione cooperazione sociale" prevista dal secondo comma dell'articolo 13 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, come modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera c), della presente legge, nonché la cancellazione dall'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge.

3. Per le cooperative sociali le ispezioni ordinarie previste dall'articolo 2 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, debbono aver luogo almeno una volta all'anno.

#### Art. 4

##### Persone svantaggiate

1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663. Si considerano inoltre persone

svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

2. Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, sono ridotte a zero.

#### Art. 5

##### Convenzioni

1. Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1.

2. Per la stipula delle convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali debbono risultare iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1. Gli analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea debbono essere in possesso di requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione a tale albo e risultare iscritti nelle liste regionali di cui al comma 3, ovvero dare dimostrazione con idonea documentazione del possesso dei requisiti stessi.

3. Le regioni rendono noti annualmente, attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, i requisiti e le condizioni richiesti per la stipula delle convenzioni ai sensi del comma 1, nonché le liste regionali degli organismi che ne abbiano dimostrato il possesso alle competenti autorità regionali.

4. Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'IVA sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica, nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d'onere possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto.

#### Art. 6

Modifiche al D.Lgs.C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577

1. Al citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 10, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Se l'ispezione riguarda cooperative sociali, una copia del verbale deve essere trasmessa, a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, entro quaranta giorni dalla data del verbale stesso, alla regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

b) all'art. 11, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Per le cooperative sociali i provvedimenti di cui al secondo comma sono disposti previo parere dell'organo competente in materia di cooperazione della regione nel cui territorio la cooperativa ha sede legale";

c) al secondo comma dell'art. 13, sono aggiunte, in fine, le parole: "Sezione cooperazione sociale";

d) all'art. 13, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Oltre che nella sezione per esse specificamente prevista, le cooperative sociali sono iscritte nella sezione cui direttamente afferisce l'attività da esse svolta".

#### Art. 7

#### Regime tributario

1. Ai trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali si applicano le disposizioni dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 637.

2. Le cooperative sociali godono della riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie, dovute a seguito della stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale.

3. Alla tabella A, parte II, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 e successive modificazioni, è aggiunto il seguente numero: "41-bis) prestazioni di carattere socio-sanitario ed educativo rese da cooperative sociali".

#### Art. 8

##### Consorzi

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

#### Art. 9

##### Normativa regionale

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni emanano le norme di attuazione. A tal fine istituiscono l'albo regionale delle cooperative sociali e determinano le modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari, nonché con le attività di formazione professionale e di sviluppo della occupazione.

2. Le regioni adottano convenzioni-tipo per i rapporti tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione, prevedendo, in particolare, i requisiti di professionalità degli operatori e l'applicazione delle norme contrattuali vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno e allo sviluppo della cooperazione sociale. Gli oneri derivanti dalle misure di sostegno disposte dalle regioni sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime.

#### Art. 10

Partecipazione alle cooperative sociali delle persone esercenti attività di assistenza e di consulenza

1. Alle cooperative istituite ai sensi della presente legge non si applicano le disposizioni di cui alla legge 23 novembre 1939, n. 1815.

#### Art. 11

##### Partecipazione delle persone giuridiche

1. Possono essere ammesse come soci delle cooperative sociali persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività di tali cooperative.

#### Art. 12

##### Disciplina transitoria

1. Le cooperative sociali già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge devono uniformarsi entro due anni da tale data alle disposizioni in essa previste.

2. Le deliberazioni di modifica per adeguare gli atti costitutivi alle norme della presente legge, possono, in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 2365 e 2375, secondo comma, del codice civile, essere adottate con le modalità e la maggioranza dell'assemblea ordinaria stabilite dall'atto costitutivo.

### **Legge 3 aprile 2001, n. 142 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore"**

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 23 aprile 2001

#### Art. 1.

(Soci lavoratori di cooperativa).

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Art. 2.

(Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa).

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge n. 300 del 1970, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 3.

(Trattamento economico del socio lavoratore).

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristoro, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo

del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

#### Art. 4.

(Disposizioni in materia previdenziale).

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:

- a) equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;
- b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera a) in un periodo non superiore a cinque anni;
- c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato

#### Art. 5.

(Altre normative applicabili al socio lavoratore).

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

2. Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al comma 3 dell'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80, e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998, n. 387. Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo.

#### Art. 6.

(Regolamento interno).

1. Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;



- c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

#### Art. 7.

(Vigilanza in materia di cooperazione).

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative e loro consorzi, con particolare riferimento agli oggetti di cui alle lettere da a) a q) e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative, tenuto conto di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1997, n. 266, e successive modificazioni, per la piccola società cooperativa, e dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- b) esercizio ordinario della vigilanza in materia di cooperazione mediante la revisione cooperativa, finalizzata:
  - 1) a fornire agli amministratori e agli impiegati delle società cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed elevare la democrazia cooperativa;
  - 2) a verificare la natura mutualistica delle società cooperative, con particolare riferimento alla effettività della base sociale e dello scambio mutualistico tra socio e cooperativa, ai sensi e nel rispetto delle norme in materia di cooperazione, nonché ad accertare la consistenza dello stato patrimoniale attraverso la acquisizione del bilancio consuntivo d'esercizio e delle relazioni del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché, ove prevista, della certificazione di bilancio;
- c) esercizio della vigilanza finalizzato alla verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori;
- d) effettuazione della vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, anche da parte delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, secondo i principi e i criteri direttivi della presente legge e con finalità di sostegno, autotutela e autogoverno del movimento cooperativo;
- e) svolgimento della vigilanza nei termini e nel contesto di cui alla lettera d), anche mediante revisioni cooperative per le società cooperative non aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, riconosciute ai sensi del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, con le stesse finalità di quelle di cui alle lettere b) e d), a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che può affidarne l'esecuzione, sulla base di apposite convenzioni, alle stesse associazioni nazionali riconosciute, nell'ambito di un piano operativo biennale predisposto dalla Direzione generale della cooperazione del medesimo Ministero, d'intesa con le associazioni medesime, fermi restando gli attuali meccanismi di finanziamento;

f) facoltà del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità, finalizzate ad accertare principalmente:

- 1) l'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche;
- 2) la sussistenza dei requisiti richiesti da leggi generali e speciali per il godimento di agevolazioni tributarie o di altra natura;
- 3) il regolare funzionamento contabile e amministrativo dell'ente;
- 4) l'esatta impostazione tecnica ed il regolare svolgimento delle attività specifiche promosse o assunte dall'ente;
- 5) la consistenza patrimoniale dell'ente e lo stato delle attività e delle passività;
- 6) la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore;
- g) adeguamento dei parametri previsti dall'articolo 15 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, per la certificazione obbligatoria del bilancio in relazione all'esigenza di una effettiva congruità dell'obbligo di certificazione rispetto alla consistenza economica e patrimoniale della società cooperativa;
- h) definizione delle funzioni dell'addetto alle revisioni delle cooperative, nominato dalle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, quale incaricato di pubblico servizio e definizione dei requisiti per l'inserimento nell'elenco di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
- i) distinzione di finalità, compiti e funzioni tra le revisioni cooperative, le ispezioni straordinarie e la certificazione di bilancio, evitando la sovrapposizione e la duplicazione di adempimenti tra le varie tipologie di controllo, nonché tra esse e la vigilanza prevista da altre norme per la generalità delle imprese;
- l) corrispondenza, in coerenza con l'articolo 45, primo comma, della Costituzione, tra l'intensità e l'onerosità dei controlli e l'entità delle agevolazioni assegnate alle cooperative per promuoverne lo sviluppo;
- m) adeguamento dei requisiti per il riconoscimento delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, allo scopo di assicurare maggiormente le condizioni per l'efficiente ed efficace esecuzione delle revisioni cooperative, tenuto conto anche di quanto previsto alla lettera e) circa i compiti di vigilanza che possono essere affidati alle associazioni nazionali di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
- n) istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale, raccordando ruolo e modalità di tenuta di detto Albo con le competenze specifiche delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. L'Albo va tenuto distintamente per sezioni, definite sulla base del rapporto mutualistico di cui alla lettera b);
- o) unificazione di tutti i codici identificativi delle singole società cooperative;
- p) cancellazione dall'Albo nazionale delle società cooperative, e conseguente perdita dei benefici connessi all'iscrizione, delle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche, nonché applicazione dell'articolo 2543 del codice civile in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della presente legge;
- q) abrogazione del Capo II del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, e individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte con i decreti legislativi di cui al presente comma.

2. Gli schemi di decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno sessanta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti si esprimono entro quaranta giorni dalla data della trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere della Commissione scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro tre mesi dal termine del primo biennio di attuazione della nuova normativa, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive dei decreti legislativi sulla base dei medesimi principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.

4. L'attuazione delle deleghe di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

**Legge 20 maggio 1970, n.300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.**

(pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

**TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

**Art. 1 - Libertà di opinione**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**Art. 2 - Guardie giurate**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

**Art. 3 - Personale di vigilanza**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

**Art. 4 - Impianti audiovisivi**

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**Art. 5 - Accertamenti sanitari**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha

facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

#### Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

#### Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa**

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

**Art. 12 - Istituti di patronato**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

**Art. 13 - Mansioni del lavoratore**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

**TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

**Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

**Art. 15 - Atti discriminatori**

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

**Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori**

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

**Art. 17 - Sindacati di comodo**

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

**Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro**

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di

lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

#### Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: [...]; delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

#### Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del

sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

#### Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

#### Art. 22- Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

#### Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b). I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

#### Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

#### TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

##### Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

##### Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

##### Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

##### Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

##### Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive



I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

## TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

### Art. 33 - Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

### Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

## TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

**Art. 35 - Campo di applicazione**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

**Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

**Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici**

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

**Art. 38 - Disposizioni penali**

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni**

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

**Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

**Art. 41 - Esenzioni fiscali**

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.