



Lega Nazionale
delle Cooperative e Mutue

Alle Associazioni Nazionali di Settore
Alle Legacoop Regionali e Territoriali

Loro Sedi

**Ufficio Politiche del Lavoro,
Relazioni Industriali e Previdenza**

Oggetto: *Rinnovo 27 marzo 2019 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Cooperative Sociali*

Il 28 marzo 2019 è stato siglato l'accordo di rinnovo del contratto delle cooperative sociali tra AGCI Solidarietà, Federsolidarietà Confcooperative, Legacoop Sociali e le organizzazioni sindacali di CGIL FP, CISL FP, CISL Fisascat, UIL FPL, UIL Uiltucs.

L'intesa è giunta a distanza di 07 anni dalla scadenza del precedente contratto (CCNL Cooperative Sociali 2010-2012) ed a conclusione di oltre due anni di trattativa, avviata in seguito alla presentazione della piattaforma sindacale occorsa il 22 luglio 2016.

L'accordo ha una decorrenza normativa triennale, dal 01 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019, con effetti economici fino al settembre 2020 e prevede un aumento a regime dei minimi conglobati della retribuzione pari a 80 euro al livello C1, con le decorrenze individuate come di seguito:

- 35 euro a novembre 2019 al livello C1
- 25 euro a aprile 2020 al livello C1
- 20 euro a settembre 2020 al livello C1

E' inoltre prevista, per tutti i lavoratori in forza all'atto della firma dell'ipotesi di accordo e a copertura del periodo di vacanza contrattuale, un importo "una tantum" pari a 300 euro, il cui pagamento è stato suddiviso in due tranches: la prima di 200 euro da corrispondere successivamente allo scioglimento della riserva sindacale dell'accordo, previsto entro il 20 maggio 2019; la seconda di 100 euro a luglio 2019. La "una tantum" non è stata riparametrata sui livelli, ma soltanto sull'orario di lavoro.

Ai fini dell'applicazione del corretto regime di tassazione dell'importo erogato "una tantum", essendo in corso un approfondimento tecnico si rimanda ad una successiva comunicazione.

Il rinnovo contrattuale prevede, oltre alla parte economica, una significativa modifica della parte normativa, intervenendo su alcuni istituti fondamentali, tra i quali anche l'organizzazione del lavoro.

Si riporta di seguito una sintetica illustrazione delle modifiche normative convenute con le Organizzazioni Sindacali, rimandando alla lettura integrale del testo di accordo per quanto riguarda tutto quanto non espressamente riportato.

Campo di Applicazione

L'articolo 1 del CCNL Cooperative Sociali ha subito diverse modifiche ed integrazioni.

In prima battuta si sottolinea l'estensione del campo di applicazione del contratto della cooperazione sociale anche alle imprese sociali che svolgono la propria attività in coerenza con l'elenco delle attività in esso ricompreso. E' stato inoltre specificato che, al fine di perseguire lo scopo di inserimento lavorativo proprio della cooperazione di tipo b, tra i vari ambiti sono ricomprese anche le attività di servizi, oltre a quelle già menzionate di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale. E' stato integrato l'elenco esemplificativo e non esaustivo delle attività ponendo l'accento sui servizi educativi e di integrazione scolastica, sui centri di accoglienza e integrazione sociale, nonché sulle attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive finalizzate all'impiego di persone svantaggiate.

Struttura della contrattazione

L'articolo 10 è stato profondamente modificato.

- Nella prima parte dell'articolo è stata indicata la durata triennale del CCNL ed è stata definita una struttura contrattuale su due livelli, nazionale e territoriale.
- E' stato ridefinito l'ambito di applicazione del contratto territoriale, ora di norma regionale. E' stata data facoltà alle parti interessate di concordare, in alternativa, articolazioni territoriali o sub-regionali previa comunicazione al livello regionale.
- E' stato integrato ampiamente l'elenco delle materie rinviate al secondo livello di contrattazione inserendo, tra le altre, anche il riferimento alle Linee Guida per il Premio Territoriale di Risultato e alle Linee Guida per l'utilizzo dello strumento della **Banca Ore**.
- In linea con i nuovi orientamenti confederali, è stato eliminato l'Elemento di Garanzia Retributiva, ritenuto strumento non efficace per la promozione e l'incentivazione della contrattazione di secondo livello.

Premio Territoriale di Risultato

Un'indubbia innovazione introdotta in questo rinnovo contrattuale riguarda la strutturazione del **Premio Territoriale di Risultato (PTR)** che ha sostituito l'Elemento Retributivo Territoriale (ERT) a partire dal 01 gennaio 2020 (vedi regime transitorio).

Il PTR è disciplinato dalle **Linee Guida allegate** al contratto ed è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio oggetto di contrattazione di secondo livello. La sua definizione avviene in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Differentemente da quanto avveniva per l'ERT, per la definizione del PTR vengono presi a riferimento le prestazioni della singola cooperativa, mentre per l'individuazione del paniere di indicatori nonché per la definizione delle modalità di determinazione, si fa riferimento a quanto riportato all'interno delle summenzionate Linee Guida.

E' demandato al livello territoriale anche la possibilità di definire le modalità di eventuale **traduzione del PTR in welfare aziendale**.

E' opportuno evidenziare che con riferimento al pagamento del PTR, considerate le caratteristiche di incrementalità di cui gode tale premio, le parti hanno concordato che in presenza di un risultato di esercizio negativo, detto pagamento non sia dovuto.

Rapporti di lavoro

Una manutenzione del Titolo IV del CCNL si è resa necessaria non solo in funzione delle problematiche emerse in sede di confronto, ma anche delle modifiche normative intervenute sul tema. In sintesi:

- Sono state esplicitate, all'interno dell'**articolo 23**, le mansioni che rientrano all'interno della definizione di personale tecnico-esecutivo e amministrativo ai fini delle previsioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.
- Nell'**articolo 25** del **CCNL è stato elevato a 36 mesi** il termine del contratto a tempo determinato, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015.
- Tale limite è stato ulteriormente elevato a **40 mesi** in caso di percorsi di **inserimento lavorativo per lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della Legge 8 novembre 1991, n.381**.

- È stata inserita una **clausola di stabilizzazione** che limita la facoltà di assunzione oppure di proroga e/o di rinnovo di un contratto a tempo determinato alle aziende che non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori, arrotondato all'unità superiore, il cui contratto a termine comunque eccedente i 24 mesi sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.
- E' stata mantenuta **la percentuale del 30% quale limite massimo**, per ciascun datore di lavoro, di lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero di occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Rimangono esclusi da tale computo i lavoratori con contratto a tempo determinato conclusi per una elenco di causali, tra le quali anche i percorsi di inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati. Per le altre causali si rimanda alla lettura del testo sottoscritto.
- Come è noto, il D.Lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle **attività stagionali**. In seno al nuovo testo dell'articolo 25 è stato inserito un nuovo paragrafo destinato allo svolgimento delle attività stagionali che, oltre ad includere quelle attività già definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, ne inserisce ulteriori purché
 - 1) rispondano a **esigenze definite dall'organizzazione tecnico-produttiva** dell'impresa e siano del tutto peculiari del settore in cui la stessa opera;
 - 2) siano finalizzate a rispondere ad una **intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e siano concentrate in determinati periodi dell'anno** (es. variazioni climatiche, connesse a ricorrenze tradizionali e festività).
- E' stato inserito un nuovo articolo che introduce un **limite complessivo di ammissibilità**. Il numero di lavoratori assunti con contratti di lavoro a termine (ex art. 25) e in somministrazione (ex art. 31) non può superare il 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
- Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, nonostante le intervenute modifiche normative, sono state mantenute le condizioni già previste dal precedente contratto, ad eccezione della **riduzione al 40% della percentuale massima ammessa di lavoro supplementare** (precedentemente al 50%).
- Sono stati soppressi gli **articoli 27 e 29** relativi al contratto di inserimento e al lavoro ripartito.

Classificazione del personale

E' opportuno segnalare che anche in questo caso, come già in effetti evidenziato per le modifiche intervenute nell'articolo 1 del CCNL, le parti stipulanti hanno riconosciuto dignità alla cooperazione sociale di tipo B attraverso il rinvio al secondo livello della possibilità di trovare, nell'ambito dei processi di inserimento lavorativo, ulteriori soluzioni che rispondano alle molteplici attività svolte dalle cooperative sociali.

Oltre a questo passaggio significativo, si segnala:

- l'inserimento di alcuni nuovi profili professionali.

In categoria **A1 – addetta/o ai servizi generici di aiuto domiciliare**, includendo in questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con carattere di temporaneità, e che operano nell'ambito di specifiche istruzioni fornite.

In categoria **B1 - Addetto dell'accoglienza non formato e Facilitatore linguistico non formato**.

In categoria **C1 – Operatore sociale dell'accoglienza**.

In categoria **C3 – Capo squadra** (in sostituzione di capo operaio/a).

In categoria **D2 – operatrice/ore dei servizi di istruzione/formazione e della continuità educativa 3/6**.

Nelle categorie **E1 e E2 – Coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi semplici (E1) e di unità operativa e/o servizi complessi (E2)**.

- E' stata introdotta una indennità di funzione, **pari a 50 Euro** per l'affiancamento all'inserimento lavorativo. Tale indennità potrà essere riconosciuta al lavoratore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di affiancamento rispetto ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati.
- E' stato riconosciuto agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa, un impegno orario tra il 2% ed il 6% dell'orario di lavoro svolto per alcune attività in back office meglio declinate nel testo dell'accordo. Per la definizione di tali previsioni, il CCNL ha poi rinviato alla contrattazione di secondo livello, facendo salvi gli accordi in essere.

Orario di lavoro

Per quanto concerne le modifiche al Titolo VII del CCNL, è opportuno evidenziare:

- le modifiche all'**articolo 51** nel quale permane la possibilità di ridurre, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 66/2003, a 8 le ore di riposo consecutivo per i lavoratori che operano per turni. Tale deroga è subordinata ad esigenze di organizzazione del servizio, per una serie di intervenute causali (vedi testo dell'accordo).
- le modifiche all'**articolo 57** che regola l'indennità per la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura. Tali modifiche, introdotte al fine di limitare l'utilizzo improprio dell'indennità, individuano nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, il luogo ove definire la tipologia ed il numero dei servizi nonché le figure professionali corrispondenti.
- l'inserimento, previo accordo di secondo livello, **dell'istituto della banca ore** le cui caratteristiche sostanziali sono state declinate nelle **linee guida** allegate al presente CCNL. Si specifica che gli accordi territoriali dovranno, oltre che definire le modalità di gestione dell'istituto in termini di informazione e di erogazione delle maggiorazioni eventualmente previste, anche disciplinare in modo preciso l'accantonamento e/o lo scorporo di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, potrà avere maturato a vario titolo. Nelle suddette linee guida si specifica inoltre che l'istituto della banca ore costituisce uno strumento di flessibilità contratta alternativo a quello previsto dall'articolo 52 del vigente CCNL.

Modifiche al Titolo IX e al Titolo XI

Il CCNL rinnovato si qualifica altresì per l'inserimento di alcune tutele ulteriori, tra le quali:

- un nuovo articolo che recepisce quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015 in materia di **congedo per le lavoratrici** inserite nei percorsi di protezione relativi alla **vittime di violenza di genere**, debitamente certificati.
- l'esclusione dal calcolo del periodo di comporto delle giornate impiegate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero derivanti da **gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica**.

Modifiche al Titolo XII - Retribuzione

Oltre alle modifiche di natura economica indicate in premessa, è opportuno evidenziare:

- L'estensione della validità, anche per il presente rinnovo contrattuale, dei percorsi di gradualità individuati al punto 2) dell'**articolo 77**, ad esclusione della prima tranche il cui pagamento è previsto a novembre 2019.
- L'inserimento del rinvio alla contrattazione di secondo livello delle modalità di fruizione dei tempi di vestizione, se dovuti.
- L'innalzamento della percentuale destinata alla previdenza complementare di cui all'**articolo 86** a carico dell'azienda, dall'1% all'1,5%.
- La riformulazione dell'**articolo 87** che regola l'istituto contrattuale dell'**assistenza sanitaria integrativa**. Nella riscrittura dell'articolo è stato eliminato il riferimento al fondo cooperativo (mai costituito) e individuato il Comitato Misto Paritetico Nazionale quale luogo ove effettuare il monitoraggio, la verifica il confronto e la promozione della sanità integrativa. Infine, in allegato all'articolo 87 sono state inserite delle **Linee Guida** che hanno la funzione di orientare la progettazione dei piani sanitari, definendone le caratteristiche sia in termini generali, che di prestazioni minime che in essi devono essere incluse. Rimane invariato il contributo a carico dell'impresa.

Per quanto non espressamente riportato, si rinvia alla lettura integrale del testo di accordo, compresi gli allegati e ad eventuali ulteriori successivi approfondimenti.

Con i migliori saluti.

Il Responsabile
Antonio Zampiga