



legacoop

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue
Ufficio Politiche del lavoro, Relazioni Industriali e Previdenza

A Legacoopsociali

Alle Legacoop regionali e
territoriali

Alle Cooperative che applicano il
CCNL Cooperative sociali

LORO SEDI

Roma, 1 febbraio 2024

Oggetto: Accordo di rinnovo del CCNL cooperative sociali (Codice contratto CNEL T151)

Il 26 gennaio 2024 è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL Cooperative sociali un contratto che, secondo i dati dell'archivio contratti del CNEL nel 2022 veniva applicato a più di 370.000 dipendenti da parte di 9210 imprese.

Le organizzazioni datoriali e sindacali si sono date 30 giorni, dalla data della firma dell'ipotesi di accordo, per sciogliere la riserva sul testo per cui gli effetti economici e normativi determinati dalla presente intesa troveranno piena applicazione solo successivamente allo scioglimento della riserva.

Nel dettaglio i punti dell'accordo sono i seguenti:

Decorrenza e durata: dal 01/01/2023 al 31/12/225

Parte economica: le Parti hanno previsto un aumento contrattuale sui minimi conglobati della retribuzione, così come previsti all'art.75 del CCNL, **al livello C1 di € 120,00** con la seguente decorrenza:

- 60,00 € con la mensilità di febbraio 2024;
- 30,00 € con la mensilità di ottobre 2024;
- 30,00 € con la mensilità di ottobre 2025.

00161 Roma
Via G.A. Guattani, 9
tel. 0684439358
fax 0684439396
e-mail ufficiolavoro@legacoop.coop
<http://www.legacoop.coop>



Tali importi saranno riparametrati secondo i livelli contrattuali. Le nuove tabelle dei minimi contrattuali saranno dunque le seguenti:

livelli	parametro	Minimi contr.li conglobati mensili al 31/01/2024	Aumento contr. 01/01/2024	Minimi contr.li conglobati mensili al 01/02/2024	Aumento contr. 01/10/2024	Minimi contr.li conglobati mensili al 01/10/2024	Aumento contr. 01/10/2025	Minimi contr.li conglobati mensili al 01/10/2025
A1	100	1.254,59 €	52,63 €	1.307,22 €	26,32 €	1.333,54 €	26,32 €	1.359,85 €
A2	101	1.266,21 €	53,16 €	1.319,37 €	26,58 €	1.345,95 €	26,58 €	1.372,53 €
B1	106	1.325,21 €	55,79 €	1.381,00 €	27,89 €	1.408,89 €	27,89 €	1.436,79 €
C1	114	1.425,21 €	60,00 €	1.485,21 €	30,00 €	1.515,21 €	30,00 €	1.545,21 €
C2	117	1.467,90 €	61,58 €	1.529,48 €	30,79 €	1.560,27 €	30,79 €	1.591,06 €
C3/D1	120	1.511,25 €	63,16 €	1.574,41 €	31,58 €	1.605,99 €	31,58 €	1.637,57 €
D2	127	1.594,15 €	66,84 €	1.660,99 €	33,42 €	1.694,41 €	33,42 €	1.727,83 €
D3/E1	135	1.697,04 €	71,05 €	1.768,09 €	35,53 €	1.803,62 €	35,53 €	1.839,15 €
E2	146	1.831,74 €	76,84 €	1.908,58 €	38,42 €	1.947,00 €	38,42 €	1.985,42 €
F1	161	2.023,07 €	84,74 €	2.107,81 €	42,37 €	2.150,18 €	42,37 €	2.192,54 €
F2	184	2.310,41 €	96,84 €	2.407,25 €	48,42 €	2.455,67 €	48,42 €	2.504,09 €

Infine, in occasione della firma del verbale di accordo, le Parti, proprio nell'ottica del comune sforzo per il recepimento nelle tariffe del CCNL, hanno sottoscritto **un'ipotesi di tabelle del costo del lavoro** da sottoporre, nel più breve tempo possibile al Ministero del Lavoro. Le parti si sono anche riservate, nel periodo di scioglimento della riserva, una verifica tecnica dei contenuti delle tabelle stesse.

Ambito di applicazione (art.1): il nuovo testo incorpora il riferimento normativo al D.lgs 112/2017 in relazione alle **imprese sociali**, l'inserimento delle **attività sanitarie** (così come successivamente declinate) oltre a quelle socio sanitarie, e la precisazione circa i servizi educativi del sistema integrato di educazione e istruzione 0 - 6 anni.

Novità anche per la cooperazione di inserimento lavorativo (cosiddetta di tipo B): la nuova formulazione **pone al centro il CCNL della cooperazione sociale**, definendo in via subalterna la possibilità di applicazione di un altro contratto, previa verifica aziendale.

È stato aggiornato l'elenco esemplificativo delle attività includendo i **servizi del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni**, i **servizi di integrazione/inclusione scolastica**, i **centri antiviolenza-aiuto per donne e minori** e la **gestione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali ed attività connesse**, in funzione del progetto terapeutico, per qualsiasi categoria di utenti.

Per quanto riguarda i **servizi sanitari**, il cui riferimento è stato inserito al punto 1, le attività che possono essere svolte, di norma, sono le seguenti: **servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali di neuropsichiatria infantile; servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali sulla salute mentale, psichiatria, dipendenze patologiche; servizi di assistenza domiciliare integrata.**

Persone svantaggiate (art.2): il testo dell'articolo è stato aggiornato alla normativa in vigore e sono state inserite alcune precisazioni e semplificazioni rispetto al testo precedente. Da rilevare



l'inserimento del termine di **3 mesi entro i quali devono essere costituiti i Comitati Misti Paritetici**, laddove non siano già esistenti.

Osservatorio paritetico sugli appalti e sugli accreditamenti territoriali (art.9 bis – nuovo articolo):

questo nuovo articolo segue il bisogno condiviso, ribadito dalle Parti nella premessa dell'accordo, di monitorare l'andamento degli appalti e degli affidamenti dei servizi sul territorio nazionale al fine di garantire tariffe economiche capienti, lottare contro il dumping salariale e le false imprese.

A tale scopo viene previsto, **a livello nazionale un osservatorio paritetico** composto da 12 membri (6 di parte datoriale e 6 di parte sindacale) con funzioni di monitoraggio dell'applicazione del CCNL, vigilanza e raccordo sugli osservatori paritetici regionali. A tali scopi l'osservatorio potrà predisporre documenti, diffondere pareri e note, promuovere iniziative di scambio di buone pratiche e formazione, collaborare con istituzioni e enti di ricerca.

A livello regionale verranno poi costituiti **gli osservatori paritetici territoriali**, sempre composti da 12 membri (6 di parte datoriale e 6 di parte sindacale), che avranno come compiti quello del monitoraggio dell'applicazione contrattuale, acquisire informazioni sui procedimenti di gara e affidamento, monitorare le procedure del sistema degli appalti pubblici e la puntuale esecuzione dei pagamenti da parte delle stazioni appaltanti e segnalare agli enti interessati, eventuali anomalie rilevate in fase di gara, appalto e svolgimento del servizio attraverso note, comunicazioni, pareri o altri strumenti.

Oltre a ciò potranno svolgere attività di informazione e formazione in collaborazione con enti, istituzioni e soggetti preposti alla vigilanza sugli appalti e sul lavoro.

Da sottolineare anche la possibilità degli osservatori paritetici territoriali di segnalare, attraverso il monitoraggio del riconoscimento delle tariffe negli appalti/accreditamenti regionali, **la possibilità di richiedere un confronto con le OOSS firmatarie del presente CCNL per avviare un processo di gradualità mirata di applicazione contrattuale, come indicato nel successivo articolo 77.**

Rapporti di lavoro a termine (art.25): il CCNL, avvalendosi delle possibilità introdotte con la pubblicazione del Decreto Legge 48/2023, **reintroduce le causali** (comma 1, articolo 19) consentendo di apporre un termine ai contratti a tempo determinato superiore ai 12 mesi in caso di:

- a) Punte di intensità lavorativa;
- b) Garantire i servizi assistenziali;
- c) Esecuzione di progetti di ricerca;
- d) Nuove attività socio-sanitarie, riabilitative-psico-pedagogiche, assistenziali o di promozione non ordinarie;
- e) Sostituzione di lavoratori in permesso straordinario non retribuito;
- f) Assenze prolungate dal servizio per ragioni di carattere giuridico;
- g) Lavoratori svantaggiati il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine.

È bene inoltre ricordare che il CCNL già prevedeva la possibilità di andare oltre il limite dei 24 mesi previsti dalla norma, potendo optare per un massimo di 36 mesi nella generalità dei casi e 40 mesi per i contratti a termine utilizzati nell'ambito dei processi di inserimento lavorativo di cui all'art.4 della Legge 381/91.



Per quanto riguarda la **clausola di stabilizzazione di cui al punto 2 dell'articolo 25**, il limite dei rapporti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato, necessario per poter procedere alle assunzioni a tempo determinato, passa dal 20 al 25%.

Inquadramento del personale (art.47):

Le parti stipulanti il presente CCNL, hanno inserito al termine dell'articolo 47 una specificazione con la quale convengono di aver definito, in occasione del rinnovo del CCNL 2017 - 2019, la figura dell'Educatore con titolo di cui all'articolo 47 - Area/Categoria D - Profilo D2, nella figura dell'Educatore professionale socio-pedagogico in possesso del titolo qualificante così come definito dal comma 595 della Legge 27 dicembre 2017, n.205.

Successivamente, nell'ambito dell'inquadramento degli educatori, le Parti hanno voluto precisare, anche alla luce delle modifiche normative, l'inquadramento al livello D1, dato in occasione del precedente rinnovo, agli **educatori dei servizi educativi per l'infanzia**, disciplinati dal DM 378/2018 in attuazione al D.lgs 65/2017 e agli **educatori professionali socio pedagogici**, definiti al comma 597 della L.205/2017.

Per tali figure si prevede anche, dal primo gennaio 2025 un **elemento temporaneo della retribuzione** di 41€ mensili, a cui, dal 1° settembre 2025, si aggiungeranno ulteriori 41€.

A partire dal primo gennaio 2026 questi educatori **saranno poi inquadrati**, senza conservazione dell'elemento temporaneo della retribuzione, **al livello D2**.

Per quanto riguarda la **cooperazione di inserimento lavorativo (tipo B)** nei profili esemplificativi sono stati aggiunti i seguenti profili:

- Al livello B1: addetto ai servizi di decoro delle comunità urbane
- Al livello B1: giardiniere/a, operaio/a agricolo/a qualificato
- Al livello B1: necroforo
- Al livello D2: referente operativo
- Al livello E2: agronomo

In questo caso, l'inserimento di nuovi profili dedicati alla cooperazione di inserimento lavorativo costituisce un esplicito riconoscimento da parte delle OOSS dell'importanza del ruolo svolto dalla cooperazione sociale in questo ambito. Motivo questo per il quale le parti hanno comunemente deciso di avviare un processo di valutazione e aggiornamento del sistema di classificazione del personale impiegato all'interno della cooperazione sociale, funzionale a garantire un ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative delle imprese ed una corretta valorizzazione della professionalità dei soci e delle lavoratrici e dei lavoratori delle cooperative.

Infine, inserendo la nota 1 a verbale, le parti hanno inteso esplicitare la disponibilità/necessità di incontrarsi nuovamente in caso di intervenute modifiche normative che possono effettivamente incidere sul sistema classificato (es. DDL Educatori, proposte di legge su nuovi profili sanitari, socio-assistenziali).

Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura (Art.57): il cosiddetto istituto delle "notte passive" è stato aggiornato dalla presente ipotesi di accordo.

In prima battuta è stato specificato ulteriormente che il servizio in oggetto regola la reperibilità con vincolo di permanenza all'interno della struttura, onde evitare utilizzi strumentali



ed abusi. A fronte di tale reperibilità, era già riconosciuta al lavoratore un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47.

In secondo luogo col presente rinnovo, è stata prevista una nuova remunerazione, in particolare laddove il servizio preveda la presenza dell'operatore nelle ore notturne. In questo caso saranno corrisposte, per ciascuna notte:

1. Per le ore dalle 22 alle 24 e per quelle dalle 7 alle 9 il normale compenso orario previsto all'art.51 comma 1;
2. Per le ore dalle 24 alle 7 un'indennità di 20 €.

In ogni caso, qualora la reperibilità dovesse convertirsi in **effettiva attività lavorativa, diurna o notturna**, alle indennità sopra descritte si aggiungeranno, per le ore di effettivo servizio (ad esclusione ovviamente di quelle computate nel precedente punto 1), la retribuzione straordinaria con le maggiorazioni previste all'art.53.

Tutela della maternità (art.63): l'accordo prevede la modifica delle tutele precedenti limitatamente all'integrazione economica a carico degli enti competenti, che passa **dal primo gennaio 2024, dall'80 al 100% della normale retribuzione per il periodo di maternità obbligatoria.**

Accordi di gradualità (art.77): In sede di definizione dell'ipotesi di rinnovo è stato raggiunto un importante risultato. È stato mantenuto in vita l'articolo 77 per il quale, ricordiamo, in piattaforma le OOSS avevano chiesto la piena soppressione. Inoltre, è stata inserita la possibilità di attivare una gradualità mirata, in casi di comprovata difficoltà, nell'applicazione del contratto, **estesa dal solo livello territoriale anche a quello aziendale.**

In quest'ultimo caso, al fine di prevenire abusi dell'istituto, è stata comunque demandata ai livelli territoriali delle parti sindacali firmatarie del presente contratto, la responsabilità della definizione di detti accordi.

Come già indicato in sede di illustrazione dei contenuti dell'articolo 9bis, viene poi **recepito il ruolo degli osservatori paritetici** previsti dal nuovo articolo 9 bis, i quali possono segnalare la necessità di ricorrere, per esempio in caso di non riconoscimento tariffario degli aumenti contrattuali, agli accordi di gradualità.

Quattordicesima mensilità (art.79 bis – nuovo articolo): dal primo gennaio 2025 i lavoratori matureranno una quattordicesima mensilità, corrisposta con le spettanze del mese di giugno, **pari alla metà della retribuzione mensile** in vigore al mese di corrispondenza, così come calcolata in base all'art. 75 del CCNL.

Essendo un istituto differito, nel mese di giugno di ogni anno saranno erogati i ratei maturati nei 12 mesi precedenti. Pertanto, nel mese di giugno 2025 saranno erogati solamente i ratei accumulati da gennaio 2025 fino a giugno 2026.

L'istituto troverà infine la sua piena applicazione nel giugno 2026 quando saranno erogati i ratei riferiti alle 12 mensilità intercorrenti da luglio 2025 fino a giugno 2026, complessivamente pari a metà della summenzionata retribuzione mensile.

Infine, le parti si sono impegnate a considerare come prioritaria l'estensione di tale previsione nel prossimo rinnovo **non inserendo però alcun meccanismo automatico di ampliamento del valore dell'istituto.**



Abiti da lavoro (art.85): l'intesa definisce, a partire dalla sottoscrizione del verbale di accordo, che il tempo di vestizione **è riconosciuto all'interno dell'orario di lavoro per un totale, tra ingresso e uscita, di 15 minuti** nell'arco della giornata lavorativa.

Viene demandata al secondo livello di contrattazione, unitamente alle modalità operative, la possibilità di considerare tali operazioni all'interno o all'esterno dell'orario o del turno di lavoro specificando che, in assenza di accordo, le previsioni introdotte debbano essere riconosciute dividendo equamente il contingente di minuti fra inizio e fine **all'interno del turno di lavoro**.

Vengono infine fatti salvi gli accordi di II livello in essere su tale istituto.

Assistenza sanitaria integrativa (art.87): a partire dal primo gennaio 2025, il contributo a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore passa **dagli attuali 5 € mensili a 10 € mensili**. Stante l'aumento del contributo, è demandato al Comitato Misto Paritetico Nazionale il compito di aggiornare, entro il 01 luglio 2024, le Linee Guida per la Progettazione dei Piani Sanitari allegata al presente contratto.

Stante il valore delle risorse investite, tutte le parti firmatarie hanno convenuto sull'importanza di informare il più possibile i lavoratori in merito alle coperture che l'assistenza sanitaria integrativa mette a loro disposizione oltre che alle modalità operative per potervi accedere.