

## **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**

### **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. Anno 2010-2012**

AGCI SOLIDARIETA', FEDERSOLIDARIETA' – CONFCOOPERATIVE,  
LEGACOOPSOCIALI

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

Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti a Federsolidarietà - Confcooperative, Legacoopsociali, A.g.c.i. Solidarietà il presente CCNL come unico contratto da applicarsi ai rapporti di lavoro nelle cooperative sociali così come definite all' art 1 e 2 del presente Ccnl e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

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. LEGACOOPSOCIALI

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 alle 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: 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 6 mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 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 si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

In 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 si 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 ed 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 effetti 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 di....
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 delle ore relative alle assenze per infortunio o per 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, poiché 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 e 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. Situazioni 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 calolerà 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 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 ed 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 n.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 l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la 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 formazione 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.

## **C) 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: la prestazione 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 formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

### **2. Proporzione numerica:**

In virtù dell'art 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, conseguita 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 e il 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, fermo 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 né 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 all'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 acquisite 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 all'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 di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

## M) Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'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, anche 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 a 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. n.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 dalla 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, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

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

1. Le attività formative, strutturate in 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 esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper 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 del 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 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 i tempi della gradualità;
3. Definiscono i criteri e le modalità attraverso cui garantire sia l'efficacia dell'accordo di gradualità, sia il contrasto a qualunque concorrenza al ribasso a livello territoriali;
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 articolo del CCNL e tassativamente inviato entro e non oltre 10 giorni dalla firma alle parti stipulanti 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.