

# Cooperative Sociali

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Legacoopsociali, Federsolidarietà'-Confcooperative, Agci-Solidarietà, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Uil-Fpl, Fisascat-Cisl, Uiltucs.	28.3.2019	1.1.2017	31.12.2019	31.12.2019	-

Area	Posizione economica	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
			1.11.2019	1.4.2020	1.9.2020	
A	1 (ex liv. 1)	Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche, ai servizi di spiaggia, ausiliario	1.215,00	1.237,01	1.254,62	
	2 (ex liv. 2)	Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina	1.226,23	1.248,44	1.266,21	
B	1 (ex liv. 3)	Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato	1.283,35	1.306,60	1.325,20	
C	1 (ex liv. 4)	Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore/accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida	1.380,21	1.405,21	1.425,21	
	2 (nuovo)	Operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie	1.421,55	1.447,30	1.467,90	
	3 (ex liv. 5)	Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore	1.463,52	1.490,03	1.511,24	
D	1 (ex liv. 5)	Educatore senza titolo, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento lavorativo, impiegato di concetto, operatore dei servizi informativi e di orientamento	1.463,52	1.490,03	1.511,24	
	2 (ex liv. 6)	Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoco-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore dei servizi informativi e di orientamento	1.543,82	1.571,78	1.594,15	
	3 (ex liv. 7)	Educatore professionale coordinatore	1.643,48	1.673,24	1.697,06	
E	1 (ex liv. 7)	Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici	1.643,48	1.673,24	1.697,06	
	2 (ex liv. 8)	Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico	1.773,88	1.806,01	1.831,71	
F	1 (ex liv. 9)	Responsabile di area aziendale, psicologo - sociologo - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo	1.959,19	1.994,68	2.023,07	
	2 (ex liv. 10)	Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale	2.237,47	2.278,00	2.310,42	

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.

INDENNITA', ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
1	€ 77,47, liv. E2 € 154,94, liv. F1 € 232,41, liv. F2			€ 30,99	

<sup>1</sup> Dall'1.1.1997 conglobato nel minimo

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	165	38 ore

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	<b>Una tantum</b>	erogazione di Una tantum, per il periodo 1.1.2017 - 31.10.2019, che sarà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 28.3.2019, in due tranches, la prima dell'importo di € 200,00 allo scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. (21 maggio 2019) e la seconda dell'importo di € 100,00 nel mese di luglio 2019. Detto importo è escluso dalla base di calcolo del TFR.
	<b>Premi aziendali e di risultato/ Elemento di Garanzia Retributiva</b>	<i>Elemento di Garanzia retributiva</i> - qualora non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31.3.2013, le imprese operanti nel territorio, escluse quelle che si trovano in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria, erogheranno, con la retribuzione del mese di maggio 2013, un elemento di garanzia retributiva pari ad € 110,00 lordi. Tale importo spetterà ai lavoratori in forza alla data del 31.3.2013 che risultino iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi. L'importo spettante al singolo lavoratore sarà calcolato in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese, presso lo stesso datore di lavoro, dall'1.1.2012 al 31.03.2013. Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. Tale elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, compreso il TFR. 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 all'1.1.2010
	<b>Indennità trasferta</b>	ai lavoratori comandati in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, a piè di lista, le spese sostenute per il trasporto, il vitto e l'alloggio. In sede di impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere entro il mese di dicembre
<b>Quattordicesima</b>	non prevista	

RETRIBUTIVI	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
	<b>Scatti anzianità</b>	5 biennali: € 11,62, liv. A1 (ex liv.1); € 13,43, liv.A2 (liv.2); € 16,27, B1 (ex liv. 3); € 18,59, liv. C1 (ex liv. 4); € 19,63 liv. C2, € 20,66, liv. C3 e D1 (ex liv. 5) ; € 23,24, liv. D2 (ex liv.6); € 26,86, liv. D3 e E1 (ex liv. 7); € 31,50, liv. E2 (ex liv. 8); € 39,51, liv. F1 (ex liv. 9); € 46,48, liv. F2 (ex liv.10)
	<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite di 100 ore annue per dipendente. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con la RSA e le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio. Maggiorazioni: <b>a.</b> 15%, straordinario diurno e, dall'1.12.2009, lavoro festivo e domenicale; <b>b.</b> 30%, straordinario notturno e straordinario diurno festivo; <b>c.</b> 50%, straordinario notturno festivo <b>Banca Ore</b> – le Parti prevedono un sistema di Banca Ore da articolare all'interno del confronto a livello territoriale (si veda Linee Guida – Verbale di Accordo 28.3.2019)
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e territoriale. Il contratto territoriale è di norma regionale, riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale ed ha durata triennale. Tale contrattazione ha competenza nel definire il Premio territoriale di risultato che è strettamente collegato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto 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. Il premio territoriale di risultato avrà le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, 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 (si veda Linee Guida – Verbale di Accordo 28.3.2019)
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> per lavoro notturno: € 12,39 per le prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte; € 6,20 per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte. Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta; <b>b.</b> di turno: ai lavoratori inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco di 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per il singolo lavoratore, viene corrisposta una indennità di turno per le ore effettivamente svolte; <b>c.</b> di reperibilità: € 77,47 lorde mensili se oltre alla reperibilità è richiesto l'obbligo di residenza nella struttura; se non vi è l'obbligo di residenza, o per periodi non superiori a 10 giorni tale indennità è di € 5,16 giornaliera; <b>d.</b> di pronta disponibilità: € 1,55/ora (non possono essere previsti più di 8 turni al mese per ciascun dipendente ed ha durata minima di 4 ore e massima di 12 ore); <b>e.</b> di funzione, per l'affiancamento all'inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati: € 50,00, mensili, riconosciuti al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati; <b>f.</b> professionali: dall'1.7.2000 1. infermiere generico: € 61,97; 2. infermiere: € 154,94; 3. fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: € 154,94; 4. medico: € 258,23; 5. direttore aziendale: € 232,41
	<b>Mansioni discontinue</b>	non previste
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsti
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità
	<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentati
ORARIO	<b>Ferie</b>	26 giorni per anno, calcolati su di una settimana lavorativa di 6 giorni. Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle rappresentanze sindacali (vedere Legge 300/1970); <b>b.</b> per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive; <b>c.</b> il lavoratore che dona il sangue ha diritto al permesso retribuito secondo la legge; <b>d.</b> 2 giorni lavorativi retribuiti per lutto di famiglia; <sup>1</sup> <b>e.</b> i lavoratori hanno diritto a riunirsi all'interno dell'orario di lavoro per 12 ore annue retribuite; <b>f.</b> i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico potranno usufruire di permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 100 ore annue per la partecipazione a corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale; <b>g.</b> studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi ai lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame. Diritto allo studio: 150 ore annue individuali retribuiti. Tali ore sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e comunque di almeno una unità <sup>1</sup> Da rivedere in funzione del D.M. 278 del 21.7.2000
	<b>Riduzione orario</b>	ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita mediante permessi retribuiti da godere entro 6 mesi dalla loro maturazione (in caso di impedimento potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva)
	<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11 trattamento domenicale. Nel caso in cui una delle festività cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26)
	<b>Festività soppresse</b>	4 giorni di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	è consentita la facoltà di superare le ore settimanali stabilite nella misura di 10 ore settimanali con recupero, nei successivi 6 mesi, del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo indicato. Per le ore non recuperate è dovuta la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al passaggio nella corrispondente categoria dopo un periodo di 3 mesi, salvo sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. L'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro darà diritto al riconoscimento nella qualifica stessa dopo un periodo di 6 mesi. Nel caso di passaggio ad un livello funzionale superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale del nuovo livello di inquadramento ed il valore iniziale del livello di provenienza
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per un periodo di 12 mesi (anche non continuativi) nell'arco dell'ultimo triennio; <b>b.</b> integrazione dell'indennità INPS al 100% della normale retribuzione fino al 180 giorno
	<b>Infortunio</b>	conservazione del posto fino alla guarigione clinica e integrazione dell'indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 1 al 180 giorno
	<b>Maternità</b>	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. A decorrere dal 31.12.2001 la cooperativa provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione

ASSENZE	<b>Permessi</b>	a. brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni (entro 2 mesi il lavoratore è tenuto a recuperare le ore di permesso non usufruite); b. per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso 1 giorno non retribuito																									
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	nessuna particolarità																									
	<b>Aspettative</b>	a. per funzioni pubbliche elettive (vedere legge 300/1970); b. alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, aspettativa per accedere ad un programma terapeutico di recupero e riabilitazione; c. al lavoratore con anzianità non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, può essere concessa un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 6 mesi e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno nell'impresa; d. al lavoratore con qualifica di autista al quale venga ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna, né maturare altra indennità. In questo periodo il lavoratore potrà essere assegnato ad altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio; e. massimo di tre mesi, alle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione																									
GESTIONE	<b>Prova</b>	a. 30 giorni di effettiva prestazione per i liv. A1, A2, B1 e C1; b. 45 giorni di effettiva prestazione per il liv. C2; c. 60 gironi di effettiva prestazione per i liv. C3, D1, D2, D3 e E1; d. 180 giorni di effettiva prestazione per i liv. E2, F1 e F2. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere servizio entro 60 giorni																									
	<b>Preavviso</b>	<b>Anzianità</b>	<b>Liv. A1, A2, B1 e C1</b>	<b>Liv. C2</b>	<b>Liv. C3, D1, D2, D3, E1</b>	<b>Liv. E2, F1, F2</b>																					
		Fino a 3 anni	15 giorni	30 giorni	45 giorni	90 giorni																					
		Oltre 3 anni	30 giorni	45 giorni	60 giorni	120 giorni																					
	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																									
	<b>Apprendistato</b>	<p>il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti 3 tipologie: a. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c. Apprendistato di alta formazione e di ricerca.</p> <p><b>Apprendistato Professionalizzante o contratto di mestiere</b> – a. è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E, ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2. È invece escluso per i seguenti profili sanitari: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico e psicologo. b. il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di assumere 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 ne abbia, ma in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. c. Potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o 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 D.Lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. d. le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si considerano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro conclusi durante o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. e. Periodo di prova: deve aver durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato, inquadrato nello stesso livello finale d'inquadramento. f. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione 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. g. Formazione: Liv. A2: 180 ore; Liv. B1, C1 e C3: 240 ore; Liv. C2: 150 ore; Liv. D1, D2 (piano triennale), D3, E1 e E2: 360 ore; Liv. D2: 200 ore; h. Trattamento normativo: l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro. Sono fatti salvi i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs 66/03 quindi essi possono svolgere anche il lavoro straordinario e notturno. i. Trattamento economico (percentuale calcolata sulla retribuzione della posizione economica della qualifica da conseguire), varia a seconda della durata del contratto:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Durata fino a 18 mesi</th> <th>Durata fino a 24 mesi</th> <th>Durata fino a 36 mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dal 1° al 9° mese: 85%</td> <td>Dal 1° al 12° mese: 85%</td> <td>Dal 1° al 18° mese: 85%</td> </tr> <tr> <td>Dal 10° al 18° mese: 90%</td> <td>Dal 13° al 24° mese: 90%</td> <td>Dal 19° al 36° mese: 90%</td> </tr> </tbody> </table> <p>i. Malattia: 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. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS. l. Durata: il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le seguenti scadenze:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>36</td> </tr> </tbody> </table> <p>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:</p> <p>Dal 1° al 12° mese: 85%</p> <p>Dal 13° al 24° mese: 90%</p> <p>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:</p> <p>Dal 1° al 9° mese: 85%</p> <p>Dal 10° al 18° mese: 90%</p>					Durata fino a 18 mesi	Durata fino a 24 mesi	Durata fino a 36 mesi	Dal 1° al 9° mese: 85%	Dal 1° al 12° mese: 85%	Dal 1° al 18° mese: 85%	Dal 10° al 18° mese: 90%	Dal 13° al 24° mese: 90%	Dal 19° al 36° mese: 90%	Categoria	Mesi	A	18	B	24	C	24	D	36	E	36
Durata fino a 18 mesi	Durata fino a 24 mesi	Durata fino a 36 mesi																									
Dal 1° al 9° mese: 85%	Dal 1° al 12° mese: 85%	Dal 1° al 18° mese: 85%																									
Dal 10° al 18° mese: 90%	Dal 13° al 24° mese: 90%	Dal 19° al 36° mese: 90%																									
Categoria	Mesi																										
A	18																										
B	24																										
C	24																										
D	36																										
E	36																										
	<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato																									
	<b>Contratto tempo determinato</b>	nei contratti a tempo determinato, il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, c. 2, D.lgs. 81/2015. In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati, il termine di 24 mesi è elevato a 40 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. La facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non aver																									

GESTIONE		in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi i lavoratori impiegati in attività stagionali. Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi: <b>a.</b> nella fase di avvio di nuove attività; <b>b.</b> per ragioni di carattere sostitutivo; <b>c.</b> per lo svolgimento di attività stagionali; <b>d.</b> con i lavoratori di età superiore a 50 anni; <b>e.</b> per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1, L. 381/91, il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro. Si intendono stagionali, le seguenti attività: <b>a.</b> connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa; <b>b.</b> concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziare promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. <b>c.</b> si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo, carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi: 1. centri estivi, campi scuola e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole; 2. potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali); 3. attività di servizi in territori interessati da flussi turistici. Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore a 6 mesi, e 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi. L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive. L'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine e in somministrazione non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
	<b>Part time</b>	la prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a: <b>a.</b> 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; <b>b.</b> 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; <b>c.</b> 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra elencate per un numero massimo di lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31.12 dell'anno precedente (con esclusione delle cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1, L. 381/91, previa verifica). Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. Sarà quindi valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore, relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno 9 mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media) e possano essere ricondotte alla previsione dell'art. 5, c. 2, del D.lgs. 81/2015. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale. Le prestazioni supplementari potranno essere recuperate, nei 6 mesi successivi e fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. La maggiorazione per le ore supplementari, escluse quelle recuperate, è pari la 27% della retribuzione oraria. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, secondo la disciplina legale e contrattuale vigente. Il datore di lavoro può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale che non prevedono una prestazione durante l'intero anno, possono essere stabilite anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuate per ogni giornata interessata
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro</b>	l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine e in somministrazione non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1 gennaio dell'anno di assunzione
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	i rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. L'attività (secondo l'orario previsto dagli accordi vigenti), prestata dal lavoratore presso il proprio domicilio, potrà essere distribuita a discrezione dello stesso nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le 2 ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore a 1 ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	vedere art. 23 del CCNL 7.5.1997 modificato dall'art. 23 del CCNL 8.6.2000
	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono iscriversi al Fondo Pensione Previdenza Cooperativa, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari. A favore dei lavoratori iscritti, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,50% da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Hanno diritto al contributo a carico azienda i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1%. A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% del TFR maturato (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR), con equivalente minor accantonamento ai fini del TFR. A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (D.Lgs. 252/05 e successive modificazioni), è dovuto il versamento dell'intero importo del TRF maturando nell'anno. All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a Previdenza Cooperativa, l'azienda versa a titolo di quota d'iscrizione, a proprio carico, l'importo di € 10 per ciascun nuovo iscritto. La contribuzione è versata trimestralmente
	<b>Assistenza integrativa</b>	le Parti hanno convenuto di introdurre l'istituto dell'Assistenza sanitaria integrativa. A decorrere dal 1.5.2013 potranno essere iscritti al Fondo tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti con contratto a tempo indeterminato, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa aziendali o territoriali in essere. Per tale copertura è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico dell'impresa cooperativa pari a € 5,00 mensili per ogni lavoratore iscritto
<b>Polizze vita</b>	non previste	
<b>Polizze infortuni</b>	non previste	

PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Altre polizze</b>	<b>a.</b> la responsabilità civile dei lavoratori nel loro rapporto di lavoro con l'utenza e verso terzi verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa; <b>b.</b> l'impresa assisterà in sede processuale i lavoratori che si trovino implicati in procedimenti di responsabilità civile o penale
	<b>Quadri</b>	la società cooperativa è tenuta ad assicurare il lavoratore appartenente all'area quadri per il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni