

**SOZIALGENOSSENSCHAFTEN – COOPERATIVE SOCIALI**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	LEGACOOPSOCIALI, FEDERSOLIDARIETÀ - CONFCOOPERATIVE, AGCI-SOLIDARIETÀ, FP-CGIL, FISASCAT-CISL e UIL-FPL	<b>DATA</b>	01.01.2010
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	38 ore settimanali		
<b>FLESSIBILITÀ</b>	E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali previste nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza. In caso di mancato recupero tali ore saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale per il part-time, nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.Lgs. 66/2003. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in materia di banca ore. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione, pari al 27% della retribuzione oraria globale		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 15% diurno</li> <li>➤ maggiorazione 30% notturno</li> <li>➤ maggiorazione 30% diurno festivo</li> <li>➤ maggiorazione 50% notturno festivo</li> </ul> Il limite massimo di ore annue di straordinario è pari a 100.		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	Per tale lavoro è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità. La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 56. Per le addette e 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>LAVORO FESTIVO</b>	Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.		
<b>LAVORO IN TURNI</b>	maggiorazione 10% prestazioni in turno continuo sulle 24 ore con almeno 5 notti al mese		
<b>BANCA ORE</b>	Le Linee Guida sulla banca ore costituiscono la cornice di riferimento entro cui andranno sviluppati, all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art. 10 del CCNL, gli accordi territoriali cui è demandato il compito di rendere operativo lo strumento della Banca Ore. Per le realtà operanti in più ambiti territoriali, si applicheranno le discipline definite nei singoli contesti territoriali. Gli accordi di secondo livello nei quali è già presente e regolamentata tra le parti la Banca Ore si intendono pienamente applicabili in coerenza con le presenti linee guida; sono pertanto fatti salvi gli accordi in essere. L'istituto della banca ore costituisce uno strumento di flessibilità contrattata alternativo a quello previsto dall'art. 52 del vigente CCNL, avendo le finalità sopra indicate, e si applica a tutto il personale dipendente. Gli accordi territoriali, nell'attuare la banca ore dovranno disciplinare i seguenti punti:		

	<p>a) Modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo br&gt;</p> <p>b) Definizione delle modalità di erogazione delle maggiorazioni previste dal presente CCNL da corrispondere al lavoratore a saldo della Banca Ore</p> <p>c) Gli accordi territoriali disciplineranno in modo preciso l'accantonamento e/o lo scomputo di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, avrà maturato a vario titolo.</p> <p>Dovrà essere previsto inoltre l'impegno delle parti a livello della contrattazione a verificare periodicamente l'andamento e l'applicazione dell'istituto della Banca Ore. Nel caso in cui, in sede di confronto, emergessero situazioni particolarmente critiche, gli accordi dovranno prevedere l'individuazione dei correttivi possibili.</p>
<b>REPERIBILITÀ</b>	<p>L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti. Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di € 1,55. In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario. Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.</p>
<b>ASSENZE</b>	
<b>FERIE</b>	TUTTI - Liv. = 165 Ore (26gg).
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	4 giorni ex festività abolite
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di calendario
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	150 ore annuali
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	12 ore annue
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	max 6 mesi per gravi e comprovati motivi di lavoratori con almeno 1 anno di anzianità di servizio
<b>COMPORTO</b>	<p>La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.</p>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p>A) Per un'anzianità fino a 3 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Livelli A1 - A2 - B1 - C1: 15 giorni;</li> <li>➤ Livello C2: 30 giorni;</li> <li>➤ Livelli C3 - D1- D2 - D3 - E1: 45 giorni;</li> <li>➤ Livelli E2 - F1 - F2: 90 giorni.</li> </ul> <p>B) Per un'anzianità oltre i 3 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Livelli A1 - A2 - B1 - C1: 30 giorni;</li> <li>➤ Livello C2: 45 giorni;</li> <li>➤ Livelli C3 - D1- D2 - D3 - E1: 60 giorni</li> <li>➤ Livelli E2 - F1 - F2: 120 giorni.</li> </ul>
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>PREVIDENZA COOPERATIVA</b>	<p>A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5 % da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Tale obbligo contributivo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Previdenza Cooperativa.</p> <p>Hanno diritto al contributo a carico azienda, di cui al precedente capoverso, i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini al calcolo del TFR. Il lavoratore iscritto può liberamente incrementare la contribuzione a proprio carico.</p>

	<p>A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% dal Tfr maturando (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR), con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto.</p> <p>A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28/4/1993, così come previsto dal D.Lgs. 252/2005, e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del TFR maturando nell'anno.</p> <p>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 € 10,00 per ciascun nuovo iscritto. Tale importo può essere adeguato annualmente dagli organi sociali del Fondo. Ritardo nei versamenti contributivi.</p> <p>La contribuzione è versata trimestralmente, salvo accordo a livello aziendale per versamenti mensili, entro il 16 del mese successivo a quello di fine del periodo contributivo. L'azienda è tenuta a rifondere eventuali danni diretti (al lavoratore) e indiretti (al Fondo) causati per versamenti effettuati con un ritardo superiore ai 30 giorni, secondo quanto stabilito nel Regolamento del Fondo.</p>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<p>Con il CCNL 2010-2012, le parti hanno convenuto di introdurre all'interno del settore della cooperazione sociale l'istituto contrattuale dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette.</p> <p>A decorrere dall'1/1/2013 tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti a tempo indeterminato beneficiano dell'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa, attraverso le forme di assistenza sanitaria integrativa che devono garantire prestazioni non inferiori a quanto indicato dalle linee guida allegate al presente CCNL. Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo per ogni lavoratore a carico dell'impresa pari a 5,00 euro mensili per ogni lavoratrice/lavoratore. Detto contributo rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore ed è riferito alla parte economica del contratto collettivo.</p> <p>Allo scopo di assicurare la piena attuazione dell'istituto, le parti convengono di individuare il Comitato Misto Paritetico Nazionale quale sede di monitoraggio, verifica, confronto e promozione della sanità integrativa così come disciplinata dal presente articolo. Il CMP nazionale si avvarrà anche delle analoghe strutture territoriali. A tale scopo i suddetti comitati si riuniranno con cadenza semestrale su questo specifico argomento o su richiesta di una delle parti firmatarie. Dell'esito degli incontri sarà redatto un verbale che sarà inviato alle parti firmatarie del presente CCNL.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap

	grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.