

raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a. l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;

b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;

c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.

5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

6. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11/8/1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.

## **TITOLO V - Comportamenti in servizio**

### **Art. 40 Comportamento in servizio**

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

#### **Art. 41 Ritardi e assenze**

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

#### **Art. 42 Provvedimenti disciplinari**

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'[art. 7 della legge n. 300/1970](#) le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
  
- richiamo scritto;
  
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
  
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni
  
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcui provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavatore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

#### Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamenti;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

#### D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;

- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

#### E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

#### **Art. 43 Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza**

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5, legge 13/5/1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

#### **Art. 44 Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori**

L'impresa, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici e ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

#### **Art. 45 Ritiro della patente**

Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizi tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio

#### **Art. 46 Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio**

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà materia del contratto territoriale di cui all'art.10 punto 2. Vengono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'**art. 10 comma 3 del CCNL 7/5/1997** al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

## **TITOLO VI - Classificazione del personale**

### **Art.47 Inquadramento del personale**

Il nuovo sistema di classificazione, decorrente dall'1/1/2009, è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A,B,C,D,E,F.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

#### *Area/categoria A - Lavoro generico e servizi ausiliari.*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

#### *Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

#### *Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio- assistenziale e socio-sanitario.*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro, che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.

L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio - educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E- prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F- Attività di direzione.

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura,

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:



A1) (ex 1° livello) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

#### Area/categoria B

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

#### Area/categoria C

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) (ex 5° livello) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

#### Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili

D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D2) (ex 6° Livello) impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore

professionale.assistente sociale, infermiere.capo cuoca/o dietista, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista,ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° Livello) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

#### Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili;

E1) (ex 7° livello) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) (ex 8° livello) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico.

#### Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale; psicologa/o - sociologa/o - pedagogista-medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Area/categorie	Posizioni economiche
A	A1 - A2
B	B1
C	C1 - C2 - C3
D	D1 - D2 - D3
E	E1 - E2
F	F1 - F2

Nota esplicativa:

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1.

#### A) Definizione

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13/5/1985 n. 190.

#### B) Procedure per l'individuazione.

L'individuazione e l'inserimento nelle area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

#### C) Assegnazione non definitiva di mansioni.

In attuazione degli artt. n. 5 della legge n. 190/1985 e n. 1 della legge n. 106/1986 l'assegnazione temporanea a un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

#### D) Formazione professionale.

Le parti riconoscono decisivo l'apporto delle donne e uomini quadri all'adeguamento delle aziende alle trasformazioni che stanno intervenendo nel settore. Le aziende si impegnano, pertanto, a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare la loro capacità professionale nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e di sviluppo.

#### E) Retribuzione.

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella competenza della categoria e posizione economica di appartenenza, da una indennità funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro L'indennità sarà mensile minima e articolata nelle seguenti fasce:

- Posizione E2 - € 77,47

- Posizione F1 - € 154,94

- Posizione F2- € 232,41.

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del TFR.

Alla lavoratrice e al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice e il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

#### **Art. 48 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'[art. 13, legge n. 300 del 20/5/1970](#).

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e posizione economica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore e quella di inquadramento.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di 3 mesi.

## **Art. 49 Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica**

Nei caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente allo espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento la lavoratrice e il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

## **Art. 50 Trattamento economico conseguente al passaggio a posizione economica superiore**

Nel caso di passaggio ad una posizione economica superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova posizione economica di inquadramento e il valore iniziale della posizione economica di provenienza.

## **TITOLO VII - Orario di lavoro**

### **Art. 51 Orario di lavoro**

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, dei D.Lgs. 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

Ai sensi dell'art. 17, del D.Lgs. 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Dalla data dell'1/1/1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38

ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data dell'1/1/1992 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

## **Art. 52 Flessibilità**

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario

## **Art. 53 Lavoro straordinario**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 51.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 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 le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

a) lavoro diurno straordinario 15%

b) lavoro notturno straordinario 30%

c) lavoro festivo diurno straordinario 30%

d) lavoro festivo notturno straordinario 50%

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 59 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

## **Art. 54 Lavoro notturno**

### 1) Lavoro notturno ordinario.

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

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 di cui al presente articolo.

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,

### 2) Applicazione del D.Lgs. 66/2003.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al D.Lgs. 66/2003, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del D.Lgs. 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

## **Art. 55 Lavoro festivo e domenicale**

A decorrere dall'1/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 59 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

## **Art. 56 Indennità di turno**

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

## **Art. 57 Servizio con obbligo di residenza nella struttura**

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 58. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 53.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

## **Art. 58 Pronta disponibilità - reperibilità**

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

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 ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2, favorendo un equo



meccanismo di rotazione.

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 ai sensi dell'art. 48.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## **TITOLO VIII - Festività e ferie**

### **Art. 59 Festività**

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di 1 giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1) Capodanno;

2) Epifania;

3) anniversario della Liberazione;

4) lunedì di Pasqua;

5) festa del Lavoro;

6) 2 giugno (festa della repubblica)

7) Assunzione della Madonna;

8) Ognissanti;

9) Immacolata Concezione;

10) S. Natale;

11) S. Stefano;

12) S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate 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).

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

## **Art. 60 Ferie**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977

Tali giorni potranno essere rapportati ad ore in relazione all'orario di lavoro in azienda.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1.a domenica del mese, si provvedere a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui ai presente comma il corrispondente permesso retribuito.

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1,6/30,9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie,

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato a 1/12 del giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

## **TITOLO IX - Permessi, aspettative e congedi**

### **Art. 61 Permessi e recuperi**

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, 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 di cui all'art. 60 del presente contratto.

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, fa lavoratrice e il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'impresa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### **Art. 62 Congedo matrimoniale**

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

### **Art. 63 Tutela della maternità**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme d legge.

L'impresa cooperativa provvedere, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

- Dichiarazione congiunta -

Le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della legge 53/2000 sui

congedi parentali e L. 151/2001 testo unico dalle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità.

#### **Art. 64 Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile**

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del TFR e degli scatti d'anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del DLCPS 13/9/1946 n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato DLCPS n. 303/1946.

#### **Art. 65 Donazione sangue**

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

#### **Art. 66 Permessi per lutto di famiglia**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

#### **Art. 67 Aspettativa non retribuita**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che non faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

## **Art. 68 Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum**

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice e scrutatore, segretaria e segretario di seggio, rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrici ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

## **TITOLO X - Diritto allo studio e formazione professionale**

### **Art. 69 Diritto allo studio**

1) Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

2) Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

### **Art. 70 Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente CCNL potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue. In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 69.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi,

## **TITOLO XI - Trattamento delle assenze per motivi di salute e ambiente di lavoro**

### **Art. 71 Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1 a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

### **Art. 72 Infortunio sul lavoro e malattie professionali**

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino ai 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

### **Art. 73 Superamento delle barriere architettoniche**

In attuazione dell'[art. 24 della legge n. 104/1992](#) le singole aziende cooperative valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

### **Art. 74 Tutela della salute e ambiente di lavoro**

In materia di sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL - CISL - UIL e le centrali cooperative LEGACOOP, Confcooperative, AGCI in data 5/10/1995, allegato al presente CCNL, si fa riferimento al [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni ed integrazioni, e al decreto del Ministero del Lavoro del 13/4/2011 attuativo dell'[art. 3, comma 3bis, del D.Lgs. n. 81/2008](#).

## **TITOLO XII - Retribuzione**

### **Art. 75 Elementi della retribuzione**

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;

- scatti d'anzianità;

- elemento retributivo territoriale di cui all'art. 10 punto 2;

- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

### **Art. 76 Minimi contrattuali conglobati mensili**

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascuna categoria e posizione economica, verrà incrementato ai seguenti valori:

Categoria	Posizione economica	Minimo contrattuale Conglobato dall'1/1/2012	Minimo contrattuale Conglobato dall'1/10/2012	Minimo contrattuale Conglobato dall'1/3/2013
A	A1	1.148,98	1.166,59	1.184,19
	A2	1.159,59	1.177,36	1.195,13
B	B1	1.213,61	1.232,21	1.250,81
C	C1	1.305,21	1.325,21	1.345,21
	C2	1.344,30	1.364,90	1.385,50
	C3	1.383,99	1.405,20	1.426,41
D	D1	1.383,99	1.405,20	1.426,41
	D2	1.459,93	1.482,30	1.504,67
	D3	1.554,17	1.577,99	1.601,80
E	E1	1.554,17	1.577,99	1.601,80
	E2	1.677,49	1.703,19	1.728,90
F	F1	1.852,73	1.881,12	1.909,51
	F2	2.115,88	2.148,31	2.180,73



- Nota a Verbale -

I valori dei minimi contrattuali conglobati mensili relativi alla vigenza contrattuale 1/1/2006 - 31/12/2009 sono riportati in allegato al presente CCNL.

## **Art. 77 Accordi di gradualità**

1) Al fine di estendere il livello di applicazione del presente contratto, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti regionali o, su loro delega, le parti provinciali possono definire programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici e i lavoratori a quelli previsti dal presente CCNL. Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori sub regionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL. Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione. I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/2006. Eventuali accordi che interessino il 2006 non vanno intesi come implicito ed automatico slittamento degli effetti economici dei successivi rinnovi contrattuali.

Le parti firmatarie del presente CCNL a livello regionale in appositi incontri verificano e certificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ad uno dei seguenti requisiti:

- Applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal CCNL 8/6/2000;

- Carezza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal CCNL 8/6/2000 alla data della succitata verificata tra le parti.

Entro tre mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità saranno definiti tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti.

Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati.

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che

possono, su richiesta fornire adeguata assistenza.

In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

Con periodicità semestrale e con l'assistenza della specifica sezione settoriale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art.9 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.

2) 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 sottoscrittrici il "CCNL Cooperative 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 dall'1/1/2012 (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 ad 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 ed 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 territoriale;

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 ad 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. 78 Indennità professionali**

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde:

- infermiera/e generica/o €. 61,97

- Infermiera/e €. 154,94

- fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista €. 154,94

- medico €. 258,23

- direttrice e direttore aziendale €. 232,41

Alla direttrice e al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

## **Art. 79 Tredicesima mensilità**

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari a 1 mensilità della retribuzione,

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La 13a mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio

## Art. 80 Scatti di anzianità

A decorre dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o ha diritto alla maturazione, per ogni biennio d'anzianità presso una stessa impresa, di 1 scatto biennale per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria e posizione economica:

Categoria	Posizione economica	Valore mensile dello scatto di anzianità
A	A1	11,62
	A2	13,43
B	B1	16,27
C	C1	18,59
	C2	19,63
	C3	20,66
D	D1	20,66
	D2	23,24
	D3	26,86
E	E1	26,86
	E2	31,50
F	F1	39,51
	F2	46,48

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di passaggio ad una posizione economica superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al comma 1.

## Art. 81 Indennità di cassa o di maneggio denaro

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda di €. 30,99, Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione, devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.

#### **Art. 82 Rimborsi di trasferta o di missione**

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pie di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede d'impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

#### **Art. 83 Attività di soggiorno**

Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno, spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede d'impresa cooperativa o, su richiesta di una delle parti, in ambito territoriale.

#### **Art. 84 Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

#### **Art. 85 Abiti da lavoro**

L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro

previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

## **Art. 86 Fondo previdenza complementare cooperlavoro**

Istituzione e soggetto attuatore. I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Cooperlavoro, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari a favore, fra gli altri, dei soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative sociali, dei loro consorzi, di società ed enti operanti nel settore.

Contribuzione. A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% 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 Cooperlavoro.

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.

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.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva ai 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.

Le contribuzioni di cui ai commi precedenti decorrono dal mese di presentazione della domanda d'adesione all'azienda.

Quota d'iscrizione. All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a Cooperlavoro, l'azienda versa a titolo di quota d'iscrizione, a proprio carico, l'importo di € 10 per ciascun nuovo iscritto. Tale importo può essere adeguato annualmente dagli organi sociali del Fondo.

Ritardo nei versamenti contributivi. 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 nei Regolamenti del Fondo.

Trasferimento per cambio datore di lavoro. Preso atto delle deliberazioni COVIP, le parti concordano che, in caso di cambio appalto o di cessione di ramo d'azienda o in qualsiasi altro caso in cui è notorio il passaggio, senza soluzione di continuità, del lavoratore ad altro ente facente parte dell'area dei destinatari di Cooperlavoro, l'azienda cedente comunichi all'azienda subentrante l'elenco dei lavoratori iscritti al Fondo coinvolti nel trasferimento. Lo stesso elenco deve essere inviato al Fondo, L'azienda subentrante è tenuta a continuare la contribuzione al Fondo, senza intervallo

alcuno, senza obbligo di versamento della quota d'iscrizione e senza necessità di alcun'altra comunicazione da parte del lavoratore.

Rinvio. Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli atti istitutivi del Fondo Pensione (accordi interconfederale del 12/2/1998 e intercategoriale del 6/5/1998).

Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet [www.cooperlavoro.it](http://www.cooperlavoro.it)

## **Art. 87 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 dall'1/5/2013 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 31/12/2012.

*Le parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo*

*Tenuto conto che*

*- in occasione del rinnovo del CCNL delle cooperative sociali avvenuto il 16/12/2011 hanno introdotto, all'art. 87, l'istituto contrattuale dell'assistenza sanitaria integrativa per le lavoratrici ed i lavoratori del settore; l'accordo contrattuale fissava con decorrenza dall'1/5/2013 l'iscrizione dei lavoratori a tempo indeterminato ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa;*

*- al fine di attuare l'istituto in modo efficace e contenendo costi di avvio, hanno prioritariamente vagliato la disponibilità di fondi bilaterali, del settore cooperativo, già esistenti;*

- individuate le potenziali elevate compatibilità con il Fondo Integrativo del lavoratori delle Cooperative di distribuzione, COOPERSALUTE, hanno svolto un lungo e approfondito percorso di confronto;

- in data 23/10/2013, le parti si sono riunite con la Presidenza del fondo COOPERSALUTE, dalla quale hanno ricevuto la comunicazione che emergono numerosi ostacoli legati ai vincoli statutari, così come difficoltà tecniche che non rendono attualmente compatibile la collaborazione e richiederebbero tempi molto lunghi per gli adeguamenti;

- ritengono ancora importante non rinunciare ad ipotesi di convergenza in un fondo bilaterale esistente di assistenza sanitaria integrativa, del settore cooperativo, che sia tendenzialmente omogeneo per caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori del CCNL delle cooperative sociali, anche al fine di evitare inutili o costose dispersioni o inefficienze;

- nell'impossibilità momentanea di convergere con altri fondi della cooperazione dovendo dare comunque riscontro a quanto previsto dal CCNL in materia di Assistenza Sanitaria Integrativa;

Convergono quanto segue:

1. di strutturare entro il 15/12/2013 le Linee Guida sul tema dell'assistenza sanitaria integrativa relativa al CCNL delle cooperative sociali comprensive degli aspetti di metodo ed organizzativi e di una prima ipotesi di piano sanitario. Tali Linee Guida saranno l'elemento di indirizzo ed orientamento per il Fondo che sarà individuato;

2. parimenti si dovranno attivare le procedure per la costituzione, nei termini e nei tempi sopra indicati, di un apposito fondo bilaterale di assistenza sanitaria integrativa di settore costituito da tutte le parti stipulanti il CCNL Coop Sociali.

3. ritengono opportuno mantenere aperta l'ipotesi che qualora si presenti la concreta possibilità di convergenza in un fondo bilaterale nazionale di assistenza sanitaria integrativa del mondo cooperativo già esistente, si provvederà ad attivare tutte le procedure necessarie per aderire allo stesso;

4. anche nella condizione di costituzione del Fondo di settore, le parti, anche al fine di pervenire, con un percorso graduale, ad un unico fondo cooperativo, proporranno comunque al fondo cooperativo COOPERSALUTE l'ipotesi di condivisione della struttura operativa, della sede centrale e delle tecnologie necessarie. Tale ipotesi, qualora fattibile, potrebbe facilitare e rafforzare le relazioni e consentire di ridurre notevolmente i costi di gestione;

5. confermano che l'istituto decorre a partire dall'1/5/2013 ed ai fini dei versamenti convergono che l'erogazione al fondo avverrà dal 19/3/2014 con il versamento degli arretrati in una unica soluzione per ogni singolo lavoratore di euro 55,00, utilizzando tali somme per implementare le prestazioni che decorreranno dall'1/5/2014. Per i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano cessato il rapporto o siano stati assunti nel periodo 1/5/2013 - 30/3/2014 il valore del versamento sarà calcolato prò rata mensile per la durata del rapporto sia dall'impresa cessante che dall'impresa che assume, per la parte di loro competenza.



---

Articolo integrato dal [Verbale di accordo 29/4/2013](#).

Articolo integrato dal [Verbale di accordo 31/10/2013](#).

## **Disposizione finale**

### Contributi di servizio contrattuale

Ai fini di una più adeguata ed efficace gestione degli strumenti relazionali e promozionali previsti dal presente impianto contrattuale le associazioni cooperative stipulanti procederanno alla riscossione dei contributi di servizio contrattuale secondo il regolamento allegato al presente articolo che ne fa parte integrante.

Sono tenute alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso le imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

Le misure contributive a totale carico delle imprese cooperative e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti da stipularsi anche eventualmente con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

#### Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale.

Il contributo di servizio contrattuale di cui alla disposizione finale del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo le cooperative cui si applica il predetto CCNL.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti a FEDERSOLIDARIETÀ'/CONFCOOPERATIVE sarà pari allo 0,015% dello stesso ammontare di cui ai comma precedente, ed il contributo a carico delle cooperative aderenti a LEGACOOPSOCIALI e ad AGCI-SOLIDARIETA' sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui ai comma precedente.

I contributi a carico delle aziende di cui ai precedenti commi saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle associazioni medesime entro il dicembre di ogni anno.

## **Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'art. 28 - Apprendistato, CCNL "Cooperative Sociali" 2010 - 2012**

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, della cooperazione sociale, si propone di:

- 1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti ali
- Stampa del 10/05/2017

Ex art. 28 Lettera B punto 3.

2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. [art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011](#)) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.

3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.

4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.

5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. [art. 4 D.Lgs. 167/2011, comma 3](#)).

7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.

8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti

- Lezioni frontali;

- esercitazioni;

- training on the job;

- cooperative learning;

- etc.

9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. [art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4](#)).

## PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Bagnina/o

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Il bagnino/a è fa figura preposta all'assistenza e alla salvaguardia dell'incolumità delle persone, che usufruiscono di una piscina o di una spiaggia. Le sue funzioni specifiche sono: regolare le attività di balneazione, vigilando sul comportamento degli utenti; applicare e far rispettare le ordinanze della Capitaneria ed il regolamento dello stabilimento; prevenire gli incidenti in acqua con una sorveglianza attenta; gestire le emergenze balneari, mettendo in atto tecniche di primo soccorso. Si attiene alle indicazioni generali fornite dalla direzione dello stabilimento e interagisce, in piena autonomia, con i clienti e gli altri operatori della struttura. Può operare in stabilimenti balneari marini o lacuali, villaggi turistici, piscine e stabilimenti termali.

DURATA COMPLESSIVA: 180 ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

#### COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
---	--------	--------	----

#### COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - collaborare all'organizzazione e alla manutenzione di aree balneari, piscine e spiagge, con particolare attenzione al trattamento delle acque, dell'ambiente e delle strutture	30 ore	40 ore	70
2 - vigilare sulla sicurezza dei bagnanti attuando interventi di prevenzione degli incidenti, di primo soccorso, di assistenza ai natanti, di attivazione del servizio di emergenza sanitaria	10 ore	15 ore	25
3 - relazionarsi con i fruitori del servizio fornendo informazioni e indicazioni	10 ore	15 ore	25
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	50 ORE	70 ORE	120
TOTALI COMPLESSIVI	100 ORE	80 ORE	180

### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operaia/o generica/o

Posizione economica A2 - Durata Apprendistato Biennale (18 mesi)

#### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operata/o generico/a svolge semplici operazioni di routine (manualmente o con l'ausilio di macchinari) nelle varie fasi della produzione di uno specifico ambito tecnico-produttivo. Opera a supporto di operai qualificati e/o eseguendo operazioni commissionati dai superiori referenti. Agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro,

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale unita di competenza

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

#### COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
---	--------	--------	----

**COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:**

1 -eseguire su indicazione dei referenti superiori semplici mansioni di tipo manuale, a supporto dell'operato dell'Intera squadra di lavoro.	15 ore	30 ore	45
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	15 ore	30 ore	45
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	15 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>45 ORE</b>	<b>75 ORE</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>95 ORE</b>	<b>85 ORE</b>	<b>180</b>

**PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA**

AREA/CATEGORIA: Centralinista

Posizione economica A2 - Piano biennale (18 mesi)

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO**

Il centralinista conosce l'organizzazione aziendale interna e le attività svolte e i relativi referenti; è di conseguenza in grado di svolgere attività di front office e di filtro in entrata e in uscita; secondariamente svolge attività di back office unitamente a semplici mansioni di ufficio.

Il centralinista:

- gestisce le telefonate in entrata e le smista presso gli uffici più idonei a soddisfare le richieste;
- gestisce il primo contatto con clienti/utenti/fornitori e i lavoratori direttamente in azienda;
- effettua trascrizioni In entrata e In uscita di annotazioni d'ufficio quali archiviazione dei documenti, gestione della corrispondenza, fotocopiatura e redazioni di testi;
- può svolgere semplici operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - gestire i flussi Informativi e comunicativi in entrata e in uscita utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, e. mail, ecc..)	10 ore	20 ore	30
2 - supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate	10 ore	20 ore	30
3 - eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita	15 ore	15 ore	30
4 - eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazione contabili e archiviazioni (ordini, bolle, ricevute)	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	45 ORE	75 ORE	120
TOTALI COMPLESSIVI	95 ORE	85 ORE	180

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla cucina

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Eseguisce la pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure In materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	10 ore	15 ore	25
2 - assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime i semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc.) nel rispetto delle procedure in materia di Igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	30 ore	40 ore	70
3 - sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	5 ore	20 ore	25
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	45 ORE	75 ORE	120
TOTALI COMPLESSIVI	95 ORE	85 ORE	180

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operaia/o qualificata/o

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operaia/o qualificata/o è quella figura In grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro,

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ORE	95 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ORE	115 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Autista con patente B o C

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone In condizione di svantaggio e merci alimentari deteriorabili; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento e a riparazioni di tipo semplice, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

Stampa del 10/05/2017



DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida a cui è abilitato dai possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 - saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Aiuto cuoca/o

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

L'aiuto cuoco è quella figura supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazioni e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari

Stampa del 10/05/2017

per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	15 ore	30 ore	45
2 - gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	15 ore	30 ore	45
3 - utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

## DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o all'infanzia con funzioni non educative svolge mansioni di supporto al ruolo dell'insegnante e/o dell'educatore in ambito socio-educativo e scolastico (ad. es. scuola, asilo nido, scuola dell'infanzia, ludoteche, centri ricreativi, ecc.). Ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e si relaziona con i genitori per aspetti pratico-organizzativi; collabora con il personale educativo nella gestione della cura del bambino (Igiene, distribuzione e somministrazione dei pasti); ha inoltre mansioni di riordino e di piccole manutenzioni dei locali del servizio, degli spazi esterni e degli arredi e di custodia dei locali. DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

## COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

## COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'auto-nomia anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	40
2 - accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura	10 ore	30 ore	40
3 - collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonché alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo	15 ore	25 ore	40
4 - approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche - educative e ricreative; curare le condizioni	15 ore	25 ore	40

igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature			
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	60 ORE	100 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	120 ORE	120 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla segreteria

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:

- gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;
- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc..
- organizzazione dell'agenda del/del responsabile/i di funzione e/o della direzione;
- organizzazione di riunioni ed eventi di lavoro;
- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall'azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti In azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	60
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all'organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali forniti dall'azienda	25 ore	35 ore	60
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	65 ORE	95 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	125 ORE	115 ORE	240

#### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio - Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita non formato/a

Posizione economica B1 - Durata apprendistato biennale (24 mesi)

#### DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Stampa del 10/05/2017

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	60 ore	80
2 - Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	10 ore	40 ore	50
3 - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	40 ORE	120 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	100 ORE	140 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operaia/o specializzata/o

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operala/o specializzata/o è quella figura in grado di eseguire lavori specialistici nel proprio ambito lavorativo e produttivo. Nello svolgimento delle proprie mansioni detta figura organizza tempi e risorse, umane e materiali, necessarie per la realizzazione dell'attività; raccorda il proprio Intervento con quello degli altri lavoratori e operai coinvolti; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	35 ore	50
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	55 ORE	105 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	115 ORE	125 ORE	240

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Cuoca/o

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Il cuoco definisce un menù semplice, composto di piatti di diverse tipologie (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci), laddove necessario sulla base di indicazioni dietoterapiche previste per le differenti tipologie di utenti e fornite da personale competente; definisce il fabbisogno di approvvigionamento delle materie prime secondo standard qualitativi; mantiene ordine e igiene nelle attrezzature che utilizza e nei locali in cui lavora in coerenza con standard qualitativi definiti da norme vigenti in materia; definisce il flusso comunicativo degli ordini dalla sala alla cucina e viceversa, le modalità di allestimento della sala, di distribuzione dei pasti e delle bevande; coordina il lavoro dei vari addetti alla cucina.

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci)	15 ore	30 ore	45
2 - identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito	15 ore	30 ore	45
3 - definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	15 ore	15 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Autista con patente D o K

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente D o K, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio fisico; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predisporre rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.



DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:			
1 - condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente D o K ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione e trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 - saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	50 ORE	110 ORE	160
TOTALI COMPLESSIVI	110 ORE	130 ORE	240

#### PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Autista soccorritore

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

#### BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi di soccorso conducibili con patente B o C, per il trasporto del paziente e dell'equipe di soccorso, collaborando con il personale addetto alle operazioni di salita e discesa del paziente; deve essere in grado di coordinarsi in maniera corretta con gli altri membri dell'equipe di soccorso, di relazionarsi adeguatamente con il

Stampa del 10/05/2017

paziente, per l'efficacia dell'intervento. Deve saper controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predisporre rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni,

DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI :

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
---	--------	--------	----

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:

1 - essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione del mezzo di soccorso, trasporto di pazienti e staff di soccorso, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	10 ore	20 ore	30
2 - essere in grado di interagire con il personale sanitario e non sanitario, rispettando le singole aree di competenze e gestendo la propria attività con la dovuta riservatezza ed eticità. Conoscere ed utilizzare i termini tecnico-sanitari più appropriati. Essere in grado di adottare dinamiche relazionali appropriate alla tipologia dei pazienti	20 ore	30 ore	50
3 - saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione	10 ore	20 ore	30
4 - adottare le necessarie misure di sicurezza ed ulteriori e specifiche normative o protocolli a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>