

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE E IMPRESE SOCIALI DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO DELLA PROVINCIA DI LECCO

TRIENNIO 2022 - 2024

INDICE

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA 3

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI 3

ART. 3 COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE 4

ART. 4 DIRITTO ALLO STUDIO, QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 4

ART. 5 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE 6

ART. 6 ATTIVITA' DI SOGGIORNO 6

ART. 7 UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO 6

ART. 8 ABITI DA LAVORO, TEMPI DI VESTIZIONE 7

ART. 9 CAMBI DI GESTIONE 7

ART. 10 CONGEDO PARENTALE A ORE E TRATTAMENTO ECONOMICO 9

ART. 11 PERMESSI EX FESTIVITA' 9

ART. 12 FERIE PERMESSI BANCA DELLE ORE SOLIDALI 10

ART. 13 BANCA DELLE ORE 11

ART. 14 LAVORO AGILE (SMART WORKING) 12

ART. 15 INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI ART. 4 LEGGE N. 381/91 14

ART. 16 STRUMENTI DI FLESSIBILITA' CONTRATTUALE 16

ART. 17 PERMESSI LUTTO 16

ART. 18 PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO (PTR) 16

ART. 19 ACCORDO MITIGAZIONE EFFETTO COVID 19 19

ART. 20 TABELLE COSTO DEL LAVORO 20

ART. 21 GARANZIA DEI SERVIZI IN CASO DI SCIOPERO 20

ART. 22 PARI OPPORTUNITA' 21

ART. 23 POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO 21

ART. 24 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE 22

Il giorno 25 marzo 2022, presso la sede di Confcooperative dell'Adda a Lecco in C.so Promessi Sposi n.44,

tra:

CONFCOOPERATIVE DELL'ADDA rappresentata da Arianna FONTANA e Massimo BONESI;

LEGACOOP LOMBARDIA, rappresentata da Felice ROMEO e Marta BATTIONI;

AGCI SOCIALE, rappresentata da Massimo RAMERINO;

e

FISASCAT CISL Monza Brianza e Lecco rappresentata da Donatina COVIELLO;

Funzione Pubblica CGIL Lecco rappresentata da Teresa ELMO;

F.P.L. UIL del Lario Como e Lecco, rappresentata da Italo BONACINA;

UILTUCS UIL Lecco rappresentata da Roberto PENNATI;

si è stipulato il seguente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Collettivo Provinciale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative e imprese sociali del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo della provincia di Lecco, di seguito CIP di Lecco, che sostituisce il CIP di Lecco del 02.10.2013.

[*L'uso, nel presente CIP, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica*]

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative e delle imprese sociali del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo individuate dall'articolo 1 del CCNL Cooperative Sociali e che svolgono la loro attività in provincia di Lecco, indipendentemente dalla sede legale e dagli ambiti territoriali di intervento.

In particolare, si riconosce che per le cooperative di inserimento lavorativo il CCNL Cooperative Sociali nelle sue diverse articolazioni laddove previste è da considerarsi quale contratto di riferimento, indipendentemente dal settore in cui queste ultime operano, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 del CCNL stesso.

Il presente accordo, fatto salvo diversa indicazione di durata prevista da accordi in essere o in calce a ciascun articolo o da ogni eventuale modifica derivante da accordi nazionali ed aziendali, ha durata triennale e produrrà i suoi effetti dalla data di sottoscrizione e fino al 31.12.2024. Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, con lettera raccomandata o a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC), di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo, anche se disdettato da una delle parti, produrrà comunque i suoi effetti sino a diversa ed ulteriore definizione delle parti.

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI

L'irruzione dell'emergenza pandemica da COVID-19 che ha influenzato drammaticamente le condizioni di vita e di lavoro nel territorio e nelle singole imprese cooperative ha al contempo contribuito a sottolineare l'importanza di un efficiente sistema di relazioni sindacali per la sua flessibilità e capacità di adattamento alle esigenze del settore, del territorio, delle cooperative e dei lavoratori, soci e non soci, rispetto alle rigide e generali normative di livello nazionale stabilite con la decretazione d'urgenza.

Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali nella provincia di Lecco si è sempre ispirato ad una logica di positiva costruzione di intese. Ciò è accaduto anche durante la pandemia, come testimonia la sottoscrizione tra le Parti dell'Accordo di prossimità del 19 giugno 2020, che è stata possibile grazie alle consolidate relazioni tra le stesse, che hanno interpretato con efficacia l'esigenza di favorire il rapido

adattamento dell'organizzazione del lavoro alla pressione esercitata sulle imprese del territorio e sull'economia in genere dal contesto pandemico in termini sanitari e sociali.

Considerato il proficuo ruolo svolto dalla contrattazione collettiva territoriale nei mesi scorsi, le Parti ritengono che la stessa si rivelerà centrale per continuare ad individuare le soluzioni più idonee a gestire anche l'immediato futuro, caratterizzato dalla ripresa economica, oltre che a governare le sfide della digitalizzazione, della transizione energetica e della professionalizzazione dei lavoratori.

ART. 3 COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

Il Comitato Misto Paritetico Provinciale (CMPP) è composto da un rappresentante per ogni Associazione Sindacale e un rappresentante per ogni Associazione Datoriale e si riunirà dietro convocazione di una delle parti.

Compiti principali di tale comitato sono:

- valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del Contratto Collettivo Cooperative Sociali nelle sue diverse articolazioni (nazionale, regionale, provinciale, aziendale) laddove previste;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dall'applicazione del Contratto Collettivo Cooperative Sociali nelle sue diverse articolazioni (nazionale, regionale, provinciale, aziendale) laddove previste;
- svolgere funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di stage e tirocini formativi, ai sensi della normativa vigente;
- svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del CCNL Cooperative Sociali;
- favorire la promozione e la sperimentazione attraverso la contrattazione aziendale di azioni positive in tema di welfare aziendale, conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e pari opportunità di genere.

Per facilitare le comunicazioni al CMPP viene istituita una casella di posta elettronica certificata (PEC): *cmpp.sociali.lc@legalmail.it* che sarà operativa dalla data di sottoscrizione del presente CIP di Lecco, la cui gestione viene delegata a Confcooperative dell'Adda fino a revoca.

Per tutto quanto qui non previsto le Parti rimandano alla contrattazione collettiva nazionale e/o territoriale.

ART. 4 DIRITTO ALLO STUDIO, QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione dell'utenza, obiettivo che non può prescindere dalla valorizzazione economica e professionale degli operatori del settore.

Per raggiungere gli obiettivi dichiarati è necessario definire percorsi di formazione continua con un'attenzione particolare alla riqualificazione di figure professionali a rischio occupazionale.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti ai sensi dell'art. 9 punto 1 lettera c-2 del CCNL Cooperative Sociali.

1) L'art. 69 del CCNL Cooperative Sociali, fermo restando le percentuali e la tipologia dei corsi previste dallo stesso, è così precisato ed integrato:

a) Il diritto si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale con pieno riconoscimento di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL Cooperative Sociali (150 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) per mezzo di richiesta formale: l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione delle priorità.

   Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.

b) Per i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.

c) Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. È conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro limiti del monte ore previsto.

d) Sono escluse dai permessi retribuiti per la frequenza ai corsi (150 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) le ore utili per sostenere le prove d'esame garantite, ai sensi della Legge n. 300/1970 e in conformità al citato art. 69 comma 1 del CCNL Cooperative Sociali.

2) L'art. 70 del CCNL Cooperative Sociali fermo restando le percentuali previste dallo stesso è così precisato ed integrato

   a) Il diritto di cui all'art. 70 del CCNL Cooperative Sociali compete a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa/impresa sociale per frequentare corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa/impresa sociale. L'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionali è considerata servizio a tutti gli effetti.

   b) Il diritto si esercita solo a titolo individuale nella misura piena prevista dall'art. 70 del CCNL Cooperative Sociali (100 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) per mezzo di richiesta formale: l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione delle priorità. Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.

   c) Per i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.

   d) Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. È conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro limiti del monte ore previsto.

   e) Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, la cooperativa/impresa sociale potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle compatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

   f) In caso di effettuazione di corsi di formazione/qualificazione il cui costo sia assunto dalla cooperativa/impresa sociale con rilascio di titolo/attestazione che riveste esclusivamente carattere individuale ed utilizzabile quale titolo di abilitazione professionale anche in altra struttura/azienda si stabilisce la permanenza in forza alla cooperativa/impresa sociale per almeno 24 mesi. In difetto il lavoratore sarà tenuto a rimborsare con l'ultimo cedolino paga i costi sostenuti dalla cooperativa/impresa sociale, con esclusione di quello relativo alle ore di permesso di cui alle precedenti lettere. I lavoratori dovranno essere informati per iscritto prima dell'inizio del corso di tale eventualità e dell'importo della possibile trattenuta.

ART. 5 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità riscontrata ed ampiamente condivisa di consentire al dettato contrattuale la maggiore efficacia applicativa rispetto al contesto di riferimento, nonché la volontà di fornire alle qualifiche professionali ed alla relativa declaratoria maggiore chiarezza ed univocità interpretativa andando ad integrare con il presente articolo quanto previsto dall'art. 47 del CCNL Cooperative Sociali in materia di inquadramento professionale.

A1) Addetto/a alle pulizie.

Si prevede il passaggio al livello A2 del CCNL Cooperative Sociali dopo 12 mesi di attività, anche frazionati da contratti a termine intervallati, su identiche mansioni. I 12 mesi decorrono a far data dal primo mese successivo alla stipula del presente CIP

A2) Operaio comune in agricoltura, Addetto allo spazzamento strade e/o raccolta anche con l'ausilio di veicoli patente A, Addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di autocompattatori e spazzatrici.

B1) Operaio qualificato in agricoltura, Addetto alle attività di spazzamento strade e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici e veicoli a patente B, barista.

C1) Operaio specializzato in agricoltura, cameriere, gelatiere, commesso alla vendita al pubblico.

ART. 6 ATTIVITA' DI SOGGIORNO

Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con l'obbligo di soggiorno e di permanenza notturna conseguente ad una esplicita richiesta della cooperativa/impresa sociale.

L'eventuale richiesta della cooperativa/impresa sociale di incarico per una attività di soggiorno, non potrà essere vincolante ed è pertanto condizionata alla disponibilità ed al consenso dei lavoratori interessati.

Ai lavoratori inviati in trasferta per i soggiorni sarà garantita:

a) Una indennità di trasferta giornaliera pari a € 30,00 (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute) per ogni giorno di effettiva presenza;

b) La normale retribuzione ordinaria per ogni giorno di prestazione fino ad un massimo di 8 ore di lavoro;

c) Una giornata di permesso aggiuntivo per ogni giorno di soggiorno fino a sette, due giornate di permesso aggiuntivo per i soggiorni superiori a sette giorni.

ART. 7 UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO

Fermo restando che si privilegerà l'utilizzo dei mezzi aziendali, ai lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio per motivi connessi al servizio spetta un rimborso chilometrico pari a 1/5 del prezzo della benzina.

L'importo sarà determinato annualmente entro il mese di gennaio dal CMPP di Lecco.

Dalla data di decorrenza del presente CIP di Lecco la quota di rimborso è pari a € 0,34.

Questa indennità potrà essere determinata automaticamente dal datore di lavoro in base al tragitto calcolato tramite sistemi di rilevazione informatizzati, in tal caso il datore di lavoro è tenuto al rispetto di quanto previsto all'art. 4 della Legge n. 300/1970 e dovrà rendere specifica informativa ai lavoratori.

È in ogni caso escluso il rimborso del tragitto percorso dal lavoratore per recarsi presso la sede di lavoro; quest'ultima per i lavoratori che prestano servizi a domicilio è rappresentata dal luogo ove risiede il primo e l'ultimo utente al quale viene reso il servizio.

Si precisa che il mezzo proprio, salvo cause di forza maggiore, non dovrà essere utilizzato per il trasporto degli utenti.

Nell'uso del mezzo di trasporto il lavoratore è tenuto a rispettare rigorosamente le regole del codice della strada e, pertanto, rimane l'unico responsabile per comportamenti difformi da quanto previsto dalle norme sulla circolazione.

La cooperativa/impresa sociale dovrà stipulare a proprio carico idonea polizza di copertura assicurativa (Kasko). Qualora ciò non fosse possibile, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, saranno definite idonee modalità sostitutive.

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente concordate a livello aziendale.

ART. 8 ABITI DA LAVORO, TEMPI DI VESTIZIONE

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazione, verranno forniti gli indumenti stessi, a cura e spese dell'impresa nella misura di due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

È parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio e lo stiraggio delle divise dei lavoratori in servizio presso strutture socio-assistenziali o socio-sanitarie.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuali di cui al D.lgs. n. 81/2008, i tempi di vestizione e svestizione non potranno complessivamente superare i 10 minuti all'interno dell'orario di lavoro. Nel caso in cui non fosse possibile per motivi tecnico organizzativi computare il tempo di vestizione all'interno dell'orario di lavoro il datore di lavoro, a compensazione del tempo necessario alla vestizione e svestizione, riconoscerà un'indennità lorda di € 1,60 per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa non riparametrata sulla percentuale part-time; tale indennità non avrà alcun riflesso sulla retribuzione indiretta e differita spettante al lavoratore.

Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

I tempi di vestizione e svestizione saranno rilevati con le apposite registrazioni, effettuate in conformità ai sistemi di rilevazione delle presenze al lavoro in uso presso il datore di lavoro.

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente concordate a livello aziendale.

ART. 9 CAMBI DI GESTIONE

Al fine di rendere più certe le procedure relative ai cambi di gestione, l'art. 37 del CCNL Cooperative Sociali è esplicitato e integrato come segue:

a) Nel cambio di gestione si considerano anche nuove forme di gestione come, ad esempio, la concessione o la co-progettazione, ad esclusione di quanto ricompreso nelle tutele di cui all'art. 2112 del cod. civ., a condizione che vi sia continuità nella forma di gestione e nella occupazione degli addetti.

b) L'impresa uscente, entro le 72 ore successive alla comunicazione formale e comunque con la massima tempestività possibile, anche nel caso in cui non partecipi alla gara d'appalto è tenuta a dare la comunicazione alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) e alle RSU, qualora presenti, fornendo per ogni lavoratore le seguenti informazioni:

   - nominativo e codice fiscale

- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza
- livello di inquadramento
- mansione
- tipologia contrattuale
- titoli professionali posseduti
- data di assunzione nell'impresa uscente
- anzianità nel servizio oggetto dell'appalto
- orario settimanale di lavoro nell'appalto
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n. 68/1999
- le misure adottate ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni e smi
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005 e smi
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa
- certificato penale "antipedofilia" in caso di attività che comporti contatti regolari e diretti con i minori

c) L'impresa subentrante, anch'essa entro le 72 ore successive all'aggiudicazione formale e comunque con la massima tempestività possibile, darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) circa l'inizio della nuova gestione. Nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione, assumerà, senza periodo di prova fatto salvo quanto previsto alla lettera d), nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato addetto all'appalto o convenzione stessi, garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità.

d) Per il personale di livello dal D3 all'F2 o che ricopra una funzione di coordinamento del servizio oggetto del passaggio anche in presenza di inquadramento inferiore è prevista l'introduzione di un periodo di prova di cui all'art. 32 ridotto al 50% della sua durata. La cooperativa/impresa sociale, entro i termini di scadenza dello stesso, darà formale notizia dell'esito del periodo di prova alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) al fine di valutare la ricollocazione del personale suddetto. È in ogni caso garantita la continuità del rapporto di lavoro.

e) Nelle ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro (es. malattia, maternità, infortunio, aspettative, ecc.), il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui verrà meno la causa sospensiva. In tale ipotesi al momento del cambio dovrà essere sottoscritto l'impegno della società subentrante alla futura presa in carico del personale interessato.

f) Gli addetti in forza con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, in tal caso non si computeranno nel numero massimo di

lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine di cui all'art. 25 punto 3) del CCNL Cooperative Sociali.

g) Il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'impresa cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

h) Resta in ogni caso impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di aderire come socio della cooperativa/impresa sociale.

i) In caso di esito positivo della procedura, il rapporto di lavoro con la cooperativa/impresa sociale uscente si risolve senza l'obbligo di preavviso di cui all'art. 33 del CCNL Cooperative Sociali.

j) L'impresa subentrante nel caso di:

- modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o con l'utilizzo di nuove tecnologie produttivo/ gestionali che abbiano ripercussioni sia sul dato occupazionale che sul mantenimento delle condizioni di lavoro;
- variazione nei termini/ modalità e prestazioni contrattuali del servizio, ancorché sia la stessa che già lo gestiva;
- situazione di crisi documentata, con ricorso ad ammortizzatori sociali o ad altri strumenti derogatori della normativa;

fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) e alle RSU, qualora presenti, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative, con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

k) La conclusione della procedura prevista dal citato art. 37 sarà formalizzata in un verbale di accordo sindacale.

ART. 10 CONGEDO PARENTALE A ORE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Richiamato quanto previsto dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e smi in materia di congedo parentale a ore si concorda quanto segue:

- La giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.
- I lavoratori potranno godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Resta ferma la possibilità di diverso accordo tra impresa e lavoratore, al fine di disciplinare la modalità di fruizione del congedo in misura non inferiore a multipli di un'ora, purché tali periodi siano distribuiti solo all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro, pertanto al di fuori delle fasce intermedie dell'orario di lavoro applicato.
- Nello stesso mese non potrà essere utilizzato il congedo parentale a ore e a giorni.
- Il lavoratore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

ART. 11 PERMESSI EX FESTIVITA'

Il monte ore di permessi ex festività di cui all'art. 60 del CCNL Cooperative Sociali maturati ogni anno e non goduti, sarà accantonato in azienda al fine di agevolarne l'utilizzo da parte dei lavoratori negli anni successivi in base alle proprie esigenze.

L'accantonamento sarà a tempo indeterminato e i lavoratori non avranno termine ultimo per il godimento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il monte ore residuo alla data di cessazione verrà monetizzato ed erogato con l'ultimo cedolino paga.

ART. 12 FERIE PERMESSI BANCA DELLE ORE SOLIDALI

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che abbiano già fruito di tutte le giornate di ferie, permessi per festività soppresse e banca delle ore, spettanti nell'anno di riferimento e negli anni precedenti, potranno richiedere la cessione in proprio favore di giorni di "Ferie solidali".

   Tale richiesta potrà essere presentata dai dipendenti rientranti almeno in una delle seguenti casistiche:

   a) abbiano necessità di prestare assistenza al/ai figlio/i minorenne/i, parenti ed affini;

   b) siano residenti/domiciliati, ovvero impiegati, presso i comuni colpiti da calamità naturali per i quali sia stato dichiarato lo stato d'emergenza;

   c) siano donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione;

   d) siano affetti da gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica che abbiano determinato il superamento del periodo massimo indennizzabile.

2. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta di utilizzo di "Ferie solidali" previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o convenzionata con il SSN, dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis Legge n. 119/2013 e smi.

3. I lavoratori interessati potranno formulare la richiesta fino ad un massimo di due volte l'anno, rispettivamente nei mesi di febbraio e di giugno; ciascuna richiesta potrà riguardare un massimo di 15 giorni di "Ferie solidali".

4. La richiesta di fruizione di "Ferie solidali" da parte dei lavoratori aventi i requisiti sopra citati dovrà essere presentata all'uff. Risorse Umane della cooperativa/impresa sociale, con indicazione del numero di giorni di "Ferie solidali" richiesti, sempre nei limiti di cui al precedente punto 3. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori interessati alla cessione, mediante sottoscrizione di un apposito modulo disponibile presso l'uff. Risorse Umane, dichiareranno la volontà libera ed irrevocabile di donare un determinato numero di giorni/ore individuali maturati e non goduto al 31.12 dell'anno precedente l'atto di donazione, indicando esattamente, per ciascuna tipologia di istituto, il numero delle giornate e delle ore che il dipendente intende donare per l'anno di riferimento. La cessione volontaria delle ferie è consentita per la quota che supera il numero minimo non disponibile e monetizzabile e pertanto le ore eccedenti le 152 annue, pari a 24 giornate, per quanto riguarda i tempi pieni, riproporzionato per quanto riguarda i part-time.

6. Ai fini del calcolo della quantità di ferie/festività soppresse/banca delle ore cedute si assume la seguente formula:

   (retribuzione lorda all'atto della cessione pari alle ore raccolte)

   ---------- = n. ore "ferie solidali" cedute

   (retribuzione oraria applicata al beneficiario)

7. La volontà di cedere le ferie/festività soppresse/banca delle ore potrà essere manifestata all'Uff. Risorse Umane, fino ad un massimo di due volte l'anno rispettivamente nei mesi di marzo e luglio.

8. La cooperativa/impresa sociale procederà alla ripartizione delle "Ferie solidali" cedute tra i lavoratori richiedenti in misura pari al quantitativo richiesto. Nei casi di insufficienza di donazioni rispetto alle richieste, la cooperativa/impresa sociale distribuirà in misura proporzionale il "monte ferie" disponibile.

9. Le ferie e/o le festività soppresse e/o la banca delle ore "cedute" resteranno nella disponibilità del lavoratore cedente sino al momento dell'accoglimento della proposta di cessione e permarranno nella disponibilità del lavoratore cessionario fino a quando persistano le condizioni alla base della richiesta di cui al punto 2, ferma restando la fruizione delle stesse entro il 31.12 dell'anno della richiesta; nel caso in cui venissero meno le condizioni di cui al suindicato punto 2, le ferie cedute e non fruite rientreranno nel Fondo e saranno gestite secondo quanto definito al punto successivo.

10. Nel caso in cui i giorni di ferie/festività soppresse/banca delle ore presenti nel Fondo fossero superiori rispetto a quelli oggetto di richiesta, la cooperativa/impresa sociale valuterà le eventuali istanze presentate oltre i termini indicati al precedente punto 3. In caso di ulteriore permanenza di ferie/festività soppresse/banca delle ore nel Fondo, la cooperativa/impresa sociale procederà alla distribuzione degli stessi al personale già destinatario di "Ferie solidali", in misura uguale per ciascun lavoratore e fino ad esaurimento. Nel caso in cui le "Ferie solidali" residue non fossero divisibili in parti uguali nei confronti dei lavoratori interessati, la cooperativa/impresa sociale procederà alla ripartizione nei confronti dei lavoratori la cui situazione risulti particolarmente critica.

11. Le operazioni di raccolta e di assegnazione delle giornate di ferie cedute saranno effettuate nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali prevista dalle norme vigenti.

Nell'evidenziare il peculiare spirito solidaristico dell'istituto della cessione gratuita e volontaria delle ferie/festività soppresse/banca delle ore le Parti stigmatizzano qualsiasi comportamento difforme che, laddove comprovato, sarà perseguito ad ogni effetto di legge e di contratto.

ART. 13 BANCA DELLE ORE

Viene istituita la Banca delle Ore, quale strumento di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e personale, in coerenza con i principi indicati nelle Linee Guida allegate al CCNL Cooperative Sociali del 21/05/2019.

La Banca delle Ore è istituita in modo da garantire al contempo stabilità delle retribuzioni mensili, continuità di reddito dei lavoratori ed un'efficiente organizzazione dei servizi, e pertanto, ove applicata, andrà a sostituire il sistema di flessibilità di cui agli artt. 26 e 52 del vigente CCNL.

Poiché l'obiettivo, nella gestione della "banca delle ore", deve essere quello di tendere, alla data del saldo, ad una situazione di sostanziale pareggio, le ore compensate non costituiranno lavoro straordinario/supplementare.

La Banca delle Ore costituisce un sistema di compensazione tra orario effettuato in maniera superiore o inferiore a quello normale di riferimento, e pertanto vi confluiranno:

- in positivo tutte le ore svolte in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro settimanale
- in negativo tutte le ore non lavorate in periodi di minor lavoro

applicando un meccanismo di compensazione, concordato tra le parti, che garantisca retribuzioni mensili stabili ai lavoratori.

Nello specifico:

a) L'aggiornamento del conto della Banca delle Ore di ogni singolo lavoratore avverrà con cadenza mensile. Sia le ore prestate in eccedenza che quelle in negativo, verranno accreditate e/o addebitate sul conto della Banca delle Ore di ogni singolo lavoratore nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sul cedolino mensile.

b) Il conto individuale del lavoratore verrà chiuso entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o diverso periodo concordato a livello aziendale e sarà saldato non oltre il 31 marzo dell'anno successivo o in caso

di cessazione del rapporto di lavoro.

c) All'atto del saldo le ore positive di Banca delle Ore saranno liquidate con le maggiorazioni contrattualmente previste pari al 27% per i part-time e del 15% per i lavoratori a tempo pieno.

d) In caso di trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, si provvederà al saldo della maggiorazione della banca delle ore, fatto salvo diverso accordo tra le parti.

e) Qualora il lavoratore presenti un saldo negativo di Banca delle Ore, per compensare le situazioni debitorie, in accordo con il lavoratore si opererà come segue:

- prioritariamente potrà essere richiesto al lavoratore la disponibilità a svolgere l'attività lavorativa secondo le esigenze individuate di volta in volta dall'impresa nel rispetto della professionalità;
- laddove non sia possibile individuare una proposta lavorativa alternativa o il lavoratore non accetti tale proposta, verranno utilizzate le ex-festività soppresse ed eventuali residui di ferie, escluse le 4 settimane obbligatorie per legge;
- nel caso non vi sia sufficiente capienza, il conguaglio verrà riportato nel conto individuale del lavoratore dell'anno successivo;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro eventuali saldi negativi del/la lavoratore andranno compensati in sede di liquidazione di tutte le spettanze residue.

Di norma con cadenza annuale ogni impresa fornirà alle RSA/RSU, o in loro assenza alle OO.SS. firmatarie, un'informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore. In sede di prima applicazione del presente istituto e per la durata di un anno il monitoraggio sarà effettuato con cadenza quadrimestrale.

ART. 14 LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Le parti ritengono opportuno integrare la disciplina legale contenuta nella Legge n. 81/2017 (art. 18 e segg.) e nell'Accordo Interconfederale del 7 dicembre 2021, anche a livello di contrattazione collettiva territoriale per migliorare le prestazioni lavorative, la qualità della vita e la conciliazione lavoro - famiglia attraverso nuovi modelli organizzativi.

Il lavoro agile, come stabilito dall'art. 18 della Legge n. 81/2017 è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità di svolgere parte della propria attività fuori dai locali della cooperativa/impresa sociale senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Rimane ferma la volontarietà di adesione a tale modalità di lavoro e viene confermato che il lavoro agile non comporta alcun mutamento della forma contrattuale e degli istituti normativi ed economici connessi al rapporto di lavoro.

1. Ambito di applicazione. Compatibilmente con le esigenze e la dimensione della cooperativa/impresa sociale avranno preferenza a svolgere la prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile i lavoratori dopo il rientro dal periodo di assenza obbligatoria per maternità/paternità (anche se per adozione o affidamento) con figli sotto i 3 anni (anche se per adozione o affidamento entro i tre anni dall'ingresso in famiglia) e coloro che sono portatori di handicap oppure con familiari conviventi portatori di handicap o che richiedono cure e assistenza oppure coloro che hanno impegni per motivi di studio (solamente per percorsi con titoli di studio pubblici delle scuole superiori, università e master universitari). Costituisce inoltre titolo di preferenza per poter svolgere prestazioni di lavoro agile che il lavoratore sia residente in zona particolarmente distante dalla sede di lavoro.

   A tal fine le mansioni in concreto svolte da parte dei lavoratori devono comunque essere compatibili con il Lavoro Agile.

2. Modalità, disciplina rapporto, diritto alla disconnessione. Le modalità di svolgimento e la durata dell'accordo per il Lavoro Agile è definita per iscritto direttamente a livello aziendale tra il datore di lavoro e il lavoratore nel rispetto di quanto previsto dal Legge n. 81/2017 e del presente CIP. Il datore di lavoro o il lavoratore potranno recedere dall'accordo per il Lavoro Agile in qualsiasi momento, nei

termini previsti dalla Legge n. 81/2017, in presenza di un giustificato motivo, ovvero, in mancanza, con un preavviso scritto di almeno 30 giorni di calendario. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1 Legge n. 68/1999 e/o soggetti svantaggiati di cui all'art. 4 della Legge n. 381/1991 il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro, in assenza di giustificato motivo, non può essere inferiore a 90 giorni di calendario.

L'accordo individuale dovrà precisare i seguenti ambiti:

1. Durata dell'accordo stesso
2. Periodi di lavoro in e fuori sede
3. Eventuali luoghi in cui è consentito il lavoro agile
4. Modalità, potere direttivo e sanzioni per l'attività fuori sede
5. Strumenti di lavoro
6. Tempi di riposo e modalità di disconnessione
7. Forme e modalità di controllo dell'attività svolta fuori sede
8. Formazione per svolgere lo smart working se necessaria
9. Forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali
10. Richiamo espresso del presente CIP

La facoltà di accedere al Lavoro Agile è riconosciuta di norma solo a parte della prestazione: il numero di giornate di Lavoro Agile assegnato ai vari ruoli, garantisce comunque un'adeguata presenza sul luogo di lavoro, sia per permettere il normale svolgimento delle attività, sia per alimentare continuamente le relazioni/interazioni tra le persone.

Il luogo di svolgimento della prestazione potrà essere la residenza, domicilio o anche altro luogo autonomamente scelto dal lavoratore, purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Nelle giornate di lavoro in Lavoro Agile, fermo restando il non assoggettamento a precisi vincoli di orario se non quello settimanale, il lavoratore è tenuto a disconnettersi nel giorno di riposo settimanale e, nei restanti, al di fuori della fascia oraria 8,00-20,00. Diverse modulazioni potranno essere raggiunte in sede aziendale salvo la garanzia di un periodo di disconnessione che in ogni caso non potrà essere inferiore ad 11 ore consecutive in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 66/2003. Inoltre, ogni 7 giorni, di norma la domenica, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di disconnessione di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le 11 ore del riposo giornaliero. Al fine di garantire il pieno diritto alla disconnessione, sono da evitare, salvo i casi di urgenza, richieste e sollecitazioni al di fuori della fascia di connessione (ad es. tramite telefonate, WhatsApp, sms, mail, teams etc.). È inoltre opportuno che i momenti di allineamento/confronto anche quotidiani, salvo urgenze non procrastinabili, vengano pianificati. La disconnessione deve avvenire secondo le indicazioni previste dalla policy dei sistemi informativi, assicurandosi che i dati utilizzati siano correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

Nel periodo dove la prestazione lavorativa è svolta in forma di Lavoro Agile non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario/supplementare.

Resta inteso che nelle giornate di Lavoro Agile esiste comunque la facoltà di richiedere ferie e permessi e/o banca delle ore secondo le modalità previste dalla cooperativa/impresa sociale.

In caso di corresponsione da parte della cooperativa/impresa sociale del buono pasto lo stesso è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità di Lavoro Agile.

Il dipendente in Lavoro Agile ha gli stessi diritti sindacali (in particolare quelli previsti dalla Legge n. 300/1970) del lavoratore che svolge la sua attività nella modalità tradizionale.

3 Mezzi e tecnologia, sicurezza e informazione. Il dipendente che si avvale delle modalità di Lavoro Agile può utilizzare sia apparecchiature (portatili, tablet, smartphone) messe a disposizione del datore di lavoro, sia strumenti informatici nella propria disponibilità.

Il Lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dalla cooperativa/impresa sociale ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.

Il datore di lavoro coinvolgerà i dipendenti interessati ad interventi formativi finalizzati all'utilizzo delle dotazioni assegnate e al rispetto delle procedure interne e della normativa in materia di sicurezza del lavoro (D.lgs. n. 81/2008) relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione. Fornirà, altresì, le necessarie informazioni sui rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione ed alla sicurezza della persona. Tale informazione/formazione verrà riproposta annualmente.

Il Lavoratore dovrà svolgere la prestazione di Smart Working in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica.

A tale riguardo il lavoratore assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attività in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute.

La cooperativa/impresa sociale non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di Lavoro Agile il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata comunicazione alla cooperativa/impresa sociale.

4 Esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. La cooperativa/impresa sociale non potrà installare, sistemi, impianti o programmi finalizzati al controllo a distanza dell'attività svolta dai singoli lavoratori, compresi quelli che svolgono la loro prestazione in Lavoro Agile. I dati eventualmente desumibili dalle apparecchiature fornite ai dipendenti in modalità di Lavoro Agile non potranno comunque essere utilizzati nei confronti di questi senza che sia resa loro adeguata informazione preventiva circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e smi.

È consentito alla cooperativa/impresa sociale di esercitare il potere di direzione e controllo, sugli obiettivi assegnati al/la dipendente nei giorni di prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e smi e secondo le modalità previste sull'utilizzo degli strumenti e servizi informatici.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Resta inteso che qualunque regolamentazione, avente carattere miglior favore, derivante da ogni livello di contrattazione e/o fonte normativa, sarà oggetto di integra nel presente accordo.

ART. 15 INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI ART. 4 LEGGE N. 381/91

Le parti intendono regolamentare in modo omogeneo i rapporti di lavoro tra le cooperative di inserimento lavorativo e le persone svantaggiate di cui all'art. 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381 con lo scopo di favorire l'inserimento di persone per le quali risulta particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, attraverso programmi di inserimento individuale da effettuarsi presso le cooperative sociali.

L'art. 2 del CCNL Cooperative Sociali 21/05/2019 prevede che:

- Il rapporto tra la cooperativa/impresa sociale e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa;
- Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e la modalità di inserimento lavorativo;
- I comitati misti paritetici, preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo, esprimono un parere motivato e controllano, la corretta attuazione da parte delle cooperative degli strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati tra cui:
  - Convenzioni con enti locali, ATS ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali;
  - Contratti a tempo determinato;
  - Contratti part-time (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative);
  - Salari di 1° ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).

PROGETTO PERSONALIZZATO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Il progetto personalizzato di inserimento lavorativo è lo strumento centrale per la definizione dei rapporti tra cooperativa/impresa sociale e persona svantaggiata e contiene gli elementi ed i parametri previsti nei modelli allegati al presente CIP.

Salario ingresso.

In caso di richiesta di applicazione del salario di 1° ingresso, le cooperative dovranno fornire al CMPP, nei dieci giorni di calendario precedenti l'avvio del percorso, il progetto individualizzato affinché su di esso e sulla sua attuazione possa essere espresso un parere motivato entro tre giorni di calendario dalla richiesta; in mancanza di espressione del parere motivato e di comunicazione esplicita da parte del CMPP l'istanza si intende accolta.

La scheda di valutazione delle abilità lavorative prevede che con una valutazione inferiore al 50% il soggetto non sia inseribile al lavoro.

Il salario di ingresso non potrà avere una durata superiore ai 36 mesi.

Tempo determinato

Le cooperative sociali di inserimento lavorativo si caratterizzano non solo per la capacità di dare una risposta permanente alle necessità lavorative della persona svantaggiata, ma anche per la sua capacità di ricollocarla sul mercato del lavoro ordinario a conclusione di un percorso lavorativo e di crescita professionale.

L'art. 25 del CCNL Cooperative Sociali 21/05/2019 prevede che "[...] *In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991, n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'art. 2 del presente CCNL, preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'art. 19, comma 2 del D.lgs. 81/2015 è elevato a 40 mesi.*[...]"

In base al nuovo testo dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, senza che occorra indicare le ragioni che legittimano l'apposizione del termine.

Diversamente, "[...] *Il contratto può avere una durata superiore, ..., solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; b-bis)* ***specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.***[...]".

L'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 prevede esplicitamente le norme di rinvio ai contratti collettivi "*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali,*

territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

Tutto ciò premesso, si stabilisce che, in caso di assunzione e/o proroga e/o rinnovo a tempo determinato di un soggetto svantaggiato di cui all'art. 4 della Legge n. 381/1991, a prescindere dalla durata del contratto, le cooperative dovranno predisporre e presentare il progetto individualizzato entro tre giorni di calendario dalla sottoscrizione e/o rinnovo e/o proroga del contratto a termine; in mancanza di espressione del parere motivato e di comunicazione esplicita da parte del CMPP l'istanza si intende accolta.

Si stabilisce inoltre che, il progetto personalizzato di inserimento lavorativo consentirà laddove necessario l'innalzamento della durata del contratto a termine sino a 40 mesi, nonché costituirà specifica causale di apposizione del termine di cui all'art. 19, comma 1, lett. b-bis) del D.lgs. n. 81/2015.

Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo

L'indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo sarà riconosciuta al lavoratore a cui la direzione aziendale assegna una temporanea funzione di affiancamento rispetto ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 381/1991.

Lo svolgimento di tale funzione è strettamente collegato ai progetti di inserimento lavorativo o parte di essi specifici dei lavoratori svantaggiati.

La cooperativa/impresa sociale riconoscerà al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati, un'indennità mensile pari a € 50,00 lordi.

ART. 16 STRUMENTI DI FLESSIBILITA' CONTRATTUALE

Il comparto è caratterizzato da una variabilità di bisogni e di prestazioni alle quali i servizi sono chiamati a rispondere. A fronte di istituti quali l'accreditamento e/o la appropriatezza dei servizi, emerge la necessità di garantire livelli di personale costante e qualificato e pertanto di soluzioni che consentano l'utilizzo di alcune figure professionali con una certa flessibilità.

Allo scopo di assicurare alle cooperative/imprese sociali adeguati strumenti contrattuali che, pur garantendo apprezzabili standard di flessibilità, permettano l'uso di forme contrattuali più tutelanti e garantite di quelle comunemente utilizzate per le medesime finalità, a fronte di specifica richiesta da parte delle cooperative/imprese sociali medesime, le Parti si impegnano ad individuare a livello aziendale, ed in funzione delle specifiche esigenze, le prestazioni per le quali è consentito il ricorso a strumenti di flessibilità contrattuale e organizzativa, quali ad esempio contratti a orario ridotto, intermittente, modulato o flessibile.

ART. 17 PERMESSI LUTTO

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 66 del CCNL Cooperative Sociali si precisa che il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per evento in caso di decesso del coniuge, del convivente di fatto, di un parente e/o affine entro il secondo grado.

Per fruire del permesso, il lavoratore è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

I giorni di permesso vanno utilizzati entro 7 giorni dal decesso. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

ART. 18 PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO (PTR)

Le Parti convengono di istituire, come previsto dall'art. 10, punto 2, lett. B) e dalle Linee Guida del CCNL Cooperative Sociali del 21/05/2019 un Premio Territoriale di risultato (PTR), a partire dal 1° gennaio 2022. Conseguentemente, la prima erogazione è prevista nell'anno 2023, sulla base delle evidenze derivanti dal bilancio dell'anno 2022.

Il PTR è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese operanti nel territorio della Provincia di

Lecco in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

a) **CRITERI GENERALI**

Il PTR sarà determinato in base ai criteri previsti dal presente articolo e sarà erogato a tutti i lavoratori che prestano la loro attività in Provincia di Lecco.

Per le imprese multi-localizzate saranno utilizzati i dati derivanti dal bilancio complessivo dell'impresa fermo restando la quantificazione del premio e le modalità di comunicazione prevista dal presente CIP.

Ai soli fini metodologici si assumono le seguenti terminologie:

Periodo di raffronto: è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato per il raffronto (esempio: per la determinazione del PTR anno 2023 si raffronteranno il bilancio di esercizio 2022 con la media dei bilanci 2020 e 2021).

Anno di riferimento: anno per il quale sono calcolati i dati per l'erogazione del PTR, costituito dall'esercizio fiscale precedente l'anno di competenza (esempio: per l'erogazione del PTR 2023 il bilancio 2022).

I dati presi in considerazione saranno quelli riferiti alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi, realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

b) **GLI INDICATORI**

Il PTR è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle singole imprese che operano nella Provincia di Lecco.

Il valore degli indicatori sarà utile all'erogazione del PTR se nell'anno di riferimento avrà luogo un valore incrementale rispetto al periodo di raffronto.

La valutazione dei risultati sarà effettuata assumendo i seguenti indicatori:

INDICATORI DI PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA': **rilevanza pari al 70% del valore del PTR**:

1. **RAPPORTO FATTURATO/COSTO DEL LAVORO: peso ponderale 30%; l'indicatore è positivo se il rapporto cresce**. Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:

   FATTURATO: Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del conto economico);

   COSTO DEL LAVORO: Somma del costo del personale (voce B9 del conto economico);

   Raffronto tra A1/B9 dell'Anno di riferimento e la media del Periodo di raffronto.

2. **VARIAZIONE DEL M.O.L/FATTURATO: peso ponderale 40%; l'indicatore è positivo se il rapporto cresce**. Il parametro sarà determinato con la seguente metodologia:

   VARIAZIONI DEL MOL: Differenza tra Valore della produzione e Costi della produzione (voce A - voce B del conto economico);

   FATTURATO: Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del conto economico);

   Raffronto tra M.O.L/FATTURATO dell'Anno di riferimento e la media del Periodo di raffronto.

INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE: **rilevanza pari al 30% del valore del PTR**

3. **PARTECIPAZIONE ATTIVA COLLETTIVA – (ORE DI EFFETTIVA PRESENZA/ORE EFFETTIVAMENTE RETRIBUITE): peso ponderale 30%; l'indicatore è positivo se il rapporto cresce.** Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:

   ORE DI EFFETTIVA PRESENZA: Ore ordinarie effettivamente lavorate;

   ORE RETRIBUITE: Ore ordinarie lavorate + Ore totali di assenza;

Raffronto tra ORE DI EFFETTIVA PRESENZA/ORE RETRIBUITE dell'Anno di riferimento e la media del Periodo di raffronto.

c) WELFARE (cd. Flexible Benefits)

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e smi e dal DM 25.3.2016, le Parti riconoscono ai dipendenti destinatari del PTR, la possibilità di optare per una delle forme di welfare previste dall'art. 51 del DPR 917/86.

Tale opzione è esercitabile laddove la cooperativa/impresa sociale metta effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare attraverso la stipula di specifici accordi o contratti; in caso positivo la cooperativa/impresa sociale dovrà effettuare apposita comunicazione al CMPP ed ai lavoratori.

Il lavoratore ha il diritto di optare per "prestazioni welfare", in luogo del premio di produttività, per il 50% o per l'intero importo.

I lavoratori interessati dovranno esercitare l'opzione in parola, manifestando la volontà di avvalersi delle "prestazioni di welfare", specificando l'entità della quota del PTR da destinarvi, secondo le modalità e le tempistiche che saranno comunicate dal datore di lavoro con specifica comunicazione.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare e/o al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa definiti a livello contrattuale e/o aziendale. Tale opzione è esercitabile anche nel caso in cui la cooperativa/impresa non abbia messo a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.

d) DETERMINAZIONE, CALCOLO ED EROGAZIONE PTR

Il PTR è quantificato per gli anni di vigenza contrattuale in un valore massimo pari a € 300,00 pro capite al livello C1.

Il PTR relativo a ciascuna impresa verrà determinato in funzione dei risultati assunti dagli specifici indicatori di cui alla precedente lettera B) e verrà erogato ai lavoratori in proporzione alle ore ordinarie lavorate nell'anno precedente ed incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio, per astensione obbligatoria per maternità anche con riferimento alla maternità obbligatoria anticipata e posticipata.

Nello specifico, la quota individuale di PTR sarà determinata con le seguenti modalità:

PTR Aziendale: indica il valore pro capite al livello C1 di competenza dell'anno risultante dalla applicazione alla singola impresa dei criteri di cui alla precedente lettera B);

PTR Individuale: (PTR Aziendale riparametrato sul livello individuale/(1976-ore ferie-ore permessi ex festività) X (ore lavorate+ore infortunio+maternità obbligatoria anche con riferimento alla maternità obbligatoria anticipata e posticipata).

Il PTR dovrà essere corrisposto unitamente alla busta paga del mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento ad ogni lavoratore in forza alla data del 1° ottobre dell'anno di erogazione, e che hanno prestato attività nell'anno di riferimento, anche in modo non continuativo (es. contratti a termine intervallati).

Per i lavoratori cessati per cambio appalto prima del mese di erogazione sarà corrisposta dalla impresa uscente la quota di PTR relativa all'anno di cessazione in base agli importi definiti l'anno precedente in relazione ai periodi lavorati (in 12mi).

Lo stesso PTR sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

Il PTR non è utile ai fini di calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

Il PTR avrà, quindi, le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi

e fiscali previsti dalla normativa vigente.

e) COMUNICAZIONI AL COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

Le imprese invieranno alla casella di posta elettronica certificata (PEC): *cmpp.sociali.lc@legalmail.it* con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e con le seguenti modalità:

- Entro il mese di gennaio dell'anno di erogazione una comunicazione preventiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nel periodo di raffronto;
- Entro il mese di luglio dell'anno di erogazione una comunicazione consuntiva con la quale renderanno noti i valori assunti dagli indicatori nell'anno di riferimento rispetto al periodo di raffronto;
- Il conseguente valore del PTR da erogare;
- La messa a disposizione di strumenti di welfare;
- Le imprese che non invieranno tali comunicazioni dovranno erogare il valore massimo del PTR, come Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.

f) IMPRESE CON RISULTATO DI ESERCIZIO NEGATIVO OPPURE IN DIFFICOLTA'

Con riferimento al pagamento del PTR, le parti concordano quanto segue.

In presenza di un risultato di esercizio negativo nell'anno di riferimento, il pagamento del PTR non è dovuto.

Le imprese che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria e/o patrimoniale, oppure che abbiano aperto uno Stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142/2001, potranno richiedere al CMPP un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento del PTR.

A tal fine:

1. Lo stato di Sofferenza economica dovrà essere valutato con riferimento all'andamento del rapporto [MOL/fatturato come definito alla lettera B punto 2];
2. Lo stato di Sofferenza finanziaria dovrà essere valutato con riferimento sia alla sostenibilità degli oneri finanziari, mediante la valutazione dell'andamento del rapporto [oneri finanziari-voce C17 del conto economico/fatturato come definito alla lettera B punto 2)], sia al fabbisogno di liquidità, mediante la valutazione dell'indice di rotazione dei crediti verso clienti [ricavi di vendita + IVA/crediti verso clienti];
3. Lo stato di Sofferenza patrimoniale dovrà essere valutato con riferimento all'incidenza delle perdite pregresse sul capitale sociale di cui alla voce A dello stato patrimoniale passivo.

g) <u>TRATTAMENTO FISCALE</u>

Le Parti si danno atto che alle somme erogate a titolo di PTR è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della Legge n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche, in quanto è da considerarsi quale *"[...] premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, ..., nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa"*.

Le parti specificano altresì che il regime di tassazione agevolata di cui sopra è subordinato al raggiungimento e all'incrementalità di anche uno solo degli obiettivi aziendali ci cui alla precedente lettera b).

ART. 19 ACCORDO MITIGAZIONE EFFETTO COVID 19

Le Parti, riconoscendo le difficoltà e le sfide affrontate dal comparto della cooperazione sociale durante il periodo pandemico, stabiliscono l'erogazione da parte delle cooperative e imprese sociali delle seguenti somme a titolo di "Elemento Mitigazione Covid-19":

a) € 100,00 con le competenze del mese di settembre 2022 a condizione che il bilancio dell'esercizio in corso al 31/12/2020 (esercizio di riferimento) abbia chiuso con un utile netto e fino alla sua capienza;

b) € 100,00 con le competenze del mese di settembre 2022 a condizione che il bilancio dell'esercizio in corso al 31/12/2021 (esercizio di riferimento) abbia chiuso con un utile netto e fino alla sua capienza;

c) € 100,00 con le competenze del mese di settembre 2022, senza condizione alcuna.

L'utile netto d'esercizio viene assunto esclusivamente quale parametro per indicare l'ammontare massimo complessivo dell'"Elemento di Mitigazione Covid-19" da erogare; pertanto, ai fini dell'erogazione dell'"Elemento di Mitigazione Covid-19", è da escludersi ogni forma di distribuzione, anche indiretta, di utili d'esercizio o di riserve patrimoniali di utili. In caso di incapienza dell'utile netto d'esercizio, le somme da erogare verranno ridotte proporzionalmente applicando la seguente percentuale di riduzione: [utile netto esercizio di riferimento/somme complessivamente calcolate]x100.

Gli importi di cui ai punti a), b) e c) saranno erogati ai lavoratori in forza all'ultimo giorno del mese di settembre 2022, in ragione del servizio prestato nei dodici mesi precedenti a tale data; pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi antecedenti il mese di competenza, devono essere liquidati tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati ed in ragione della % di part-time riferita al medesimo periodo.

L'"Elemento di Mitigazione Covid-19", rimarrà escluso dal computo di ogni istituto di carattere economico-contrattuale, ivi compreso il TFR.

Le parti specificano che le somme riconosciute in applicazione del presente articolo hanno la mera finalità di garantire dei benefici economici aggiuntivi ai lavoratori del comparto, non avendo quindi alcuna correlazione con il PTR.

Al fine di massimizzare l'impatto positivo sui lavoratori tali importi potranno essere erogati attraverso titoli di legittimazione, anche elettronici, in conto welfare ex art. 51, comma 3 e 3 bis del TUIR e nel rispetto del massimale vigente. In difetto, tali somme saranno erogate sotto forma di normale retribuzione.

ART. 20 TABELLE COSTO DEL LAVORO

Le parti, congiuntamente si impegnano a porre in essere tutte le azioni possibili affinché gli aumenti degli oneri a carico delle imprese, derivanti dall'applicazione del presente CIP, siano riconosciuti da parte dei committenti, pubblici e privati, dei servizi.

A tal fine, quale parte integrante e sostanziale del presente CIP, sono allegate le Tabelle del Costo del lavoro della provincia di Lecco che adeguano i valori del costo del lavoro risultanti dalle tabelle emesse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 23, comma 16, del D.lgs. n. 50/2016, con i maggiori oneri risultanti dall'applicazione delle intese intervenute in sede provinciale.

L'osservanza delle tabelle allegate al presente CIP, anche da parte dei committenti costituisce elemento di chiarezza e di leale concorrenza tra le imprese.

Parimenti, le Parti confermano e rafforzano il ruolo dei CMPP chiamato a promuovere e divulgare, presso le imprese e i committenti, pubblici e privati, dei servizi, le Tabelle del Costo del lavoro della provincia di Lecco e a vigilare sulla loro corretta applicazione.

Inoltre, il CMPP si impegna a promuovere un dibattito culturale e politico in grado di dare pieno valore al lavoro di cura nelle sue diverse accezioni, requisito fondamentale per consentire il pieno sviluppo della cooperazione e dei lavoratori del comparto sociale, socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

ART. 21 GARANZIA DEI SERVIZI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti, in ottemperanza alla Legge n. 146/1990 e dell'art. 11 del CCNL Cooperative Sociali, premesso che l'esercizio del diritto di sciopero deve contemperarsi con il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica, la

distribuzione e la somministrazione del vitto nei confronti di persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari, convengono quanto segue.

1. Servizi a gestione diretta della cooperativa/impresa sociale: Per i centri residenziali e semi-residenziali, le strutture protette per utenti anziani, disabili, tossicodipendenti, malati psichiatrici saranno individuati contingenti di personale per assicurare i servizi di cui al paragrafo precedente con le seguenti modalità operative:

   - Il termine di preavviso per la proclamazione dello sciopero è di 10 giorni. Accertato il rispetto di tale termine, la direzione aziendale fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro, di regola sulla scorta dei nominativi previsti in turno o in servizio nella giornata in cui è proclamato lo sciopero.

   - Eventuali richieste di sostituzione all'interno dei contingentamenti di personale esonerato dallo sciopero devono essere presentate entro 48 ore dall'inizio dello sciopero.

   - Il personale che non intende aderire allo sciopero, ne deve dare comunicazione entro 48 ore dall'inizio dello sciopero e può essere posto in sostituzione di quello che abbia presentato istanza per aderire allo sciopero e/o posto a disposizione per qualsiasi necessità, fermo restando quanto previsto dall'art. 13 della Legge n. 300/1970.

   - Fermo restando il preavviso di 10 giorni di cui sopra, per i centri diurni, i nidi, le scuole, l'appoggio scolastico, l'assistenza domiciliare sarà garantita all'utenza una informazione almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero.

2. Per i servizi in cui le cooperative operano in collaborazione con altri enti i codici di regolamentazione in vigore in tali enti sono applicabili anche ai lavoratori delle cooperative.

ART. 22 PARI OPPORTUNITA'

Le parti ritengono che, per concorrere a migliorare la qualità dei servizi e del lavoro offerti dalle cooperative/imprese sociali, debbano essere promosse e rispettate buone prassi in un'ottica di pari opportunità di genere.

Tale prassi, saranno rispettose delle normative specifiche, in particolare nelle seguenti attività, rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori:

- Modalità di selezione;
- Formazione e formazione continua;
- Percorsi di carriera interni aziendali;
- Organizzazione del lavoro;
- Tempi e orario di lavoro;

allo scopo di garantire pari opportunità di genere.

ART. 23 POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO

La conciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare è determinante per l'integrazione di genere. Nel valorizzare i progetti sperimentali attivati dalle cooperative/imprese sociali che operano nel territorio della Provincia di Lecco, che hanno incluso norme e strumenti a favore della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, le parti si impegnano a promuovere azioni positive relative alle seguenti azioni:

- Flessibilità degli orari;
- Reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo un periodo di congedo;
- Part-time post maternità;

- Interventi e servizi innovativi.

ART. 24 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali in essere presso le singole cooperative sociali a seguito di contrattazione aziendale e/o individuale e in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il presente contratto che si compone di n. 24 articoli e di n. 22 pagine, viene, letto, firmato e sottoscritto dalle parti in Lecco, 25 marzo 2022

Per Confcooperative dell'Adda

Per Legacoop Lombardia

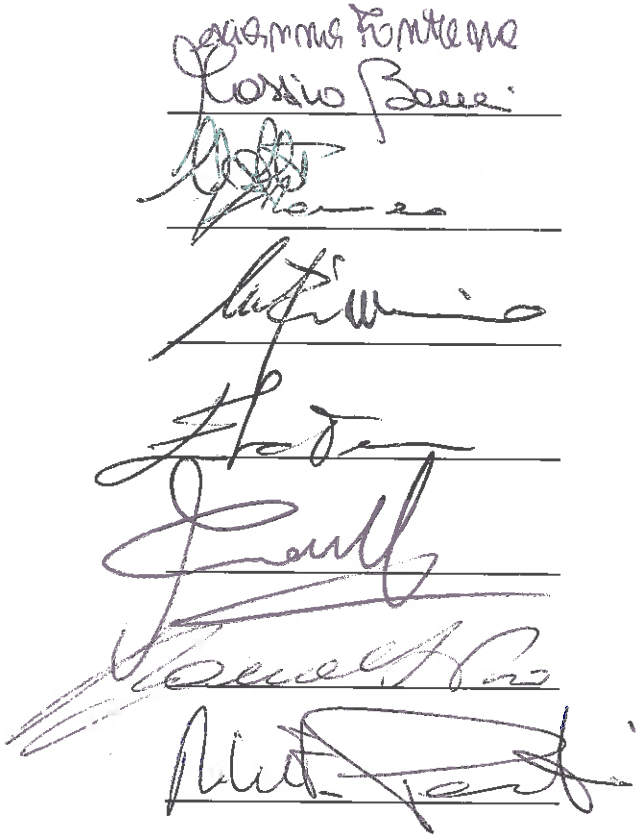
Per AGCI Sociali

Per FP CGIL Lecco

Per FISASCAT CISL Monza Brianza e Lecco

Per F.P.L. UIL del Lario

Per UILTUCS UIL Lecco



Contratto integrativo provinciale per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali della Provincia di Lecco - costo orario -

DA MARZO 2022

Livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con i.p	D2	D2 con i.p	D3/E1	E2	E2 con i.p	F1	F1 con i.p	F2	F2 con i.d
A-Elementi retributivi																
Minimi contr.li conglobati mensili	1.254,59	1.266,21	1.325,20	1.425,21	1.467,90	1.511,25	1.511,25	1.594,15	1.594,15	1.697,04	1.831,74	1.831,74	2.023,07	2.023,07	2.310,41	2.310,41
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97		154,94			258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione											77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	31,99	32,29	33,79	36,34	37,43	38,54	38,54	40,65	40,65	43,27	46,71	46,71	51,59	51,59	58,92	58,92
Lordo mensile	1.321,44	1.338,79	1.407,81	1.517,32	1.564,22	1.611,77	1.673,74	1.704,52	1.859,46	1.820,89	2.050,42	2.231,18	2.348,13	2.451,42	2.741,18	2.741,18
TOTALE A (ANNUO+ TREDICESIMA)	17.178,72	17.404,27	18.301,53	19.725,16	20.334,86	20.955,01	21.758,62	22.158,76	24.172,98	23.671,57	26.655,46	29.005,34	30.525,69	31.868,46	35.635,34	35.635,34
B-Oneri previd. e ass.vi																
Inps (27,33%) [1]	4.694,94	4.756,59	5.001,81	5.390,89	5.557,52	5.726,46	5.946,63	6.055,99	6.606,48	6.469,44	7.284,94	7.927,16	8.342,67	8.709,65	9.739,14	9.739,14
Inail (3%)	515,36	522,13	549,05	591,75	610,05	628,59	652,76	664,76	725,19	710,15	799,66	870,16	915,77	956,05	1.069,06	1.069,06
TOTALE B (ONERI PREVID.LI E ASS.VI)	5.210,30	5.278,72	5.550,86	5.982,64	6.167,57	6.355,05	6.599,39	6.720,75	7.331,67	7.179,59	8.084,60	8.797,32	9.258,44	9.665,70	10.808,20	10.808,20
C-Altri Oneri																
Costi gen. sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.272,50	1.289,21	1.355,67	1.461,12	1.506,29	1.552,07	1.611,75	1.641,39	1.790,59	1.753,45	1.974,48	2.148,54	2.261,16	2.360,63	2.639,65	2.639,65
Rivalutazione T.F.R. (1,8673%)	142,57	144,44	151,89	163,70	168,76	173,89	180,58	183,90	200,61	196,45	221,22	240,72	253,34	264,48	295,74	295,74
Previdenza complementare (1,5%)	257,68	261,06	274,52	295,88	305,02	314,30	326,38	332,38	362,59	355,07	399,83	435,08	457,89	478,03	534,53	534,53
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C (ALTRI ONERI)	1.938,75	1.960,71	2.048,08	2.186,70	2.246,07	2.306,26	2.384,71	2.423,67	2.619,79	2.570,97	2.861,53	3.090,34	3.238,38	3.369,14	3.735,92	3.735,92
D-Contratto integrativo Provinciale Lecco																
Mitigazione Effetto Covid/ Premio Retributivo Territoriale	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
Inps (27,33%) + Inail (3%)	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99	90,99
Incidenza costi generali (+15%) [2]	3.707,81	3.755,20	3.943,72	4.242,82	4.370,92	4.500,80	4.670,06	4.754,13	5.177,31	5.071,97	5.698,89	6.192,60	6.512,03	6.794,14	7.585,57	7.585,57
TOTALE D (INTEGRATIVO PROVINCIALE)	4.098,80	4.146,19	4.334,71	4.633,81	4.761,91	4.891,79	5.061,05	5.145,12	5.568,30	5.462,96	6.089,88	6.583,59	6.903,02	7.185,13	7.976,56	7.976,56
IND. TURNO (11,7%) [3]	2.785,08	2.821,65	2.967,11	3.197,92	3.296,77	3.396,98	3.527,59	3.592,46	3.919,01	3.837,72	4.321,48	4.702,45	4.948,94	5.166,63	5.777,33	5.777,33
COSTO ANNUO SENZA IND.TURNO [4]	28.426,57	28.789,90	30.235,18	32.528,31	33.510,42	34.506,10	35.803,76	36.448,30	39.692,74	38.885,08	43.891,47	47.476,59	49.925,53	52.088,44	58.156,01	58.156,01
COSTO ORARIO SENZA IND.TURNO [4]	18,36	18,60	19,53	21,01	21,65	22,29	23,13	23,55	25,64	25,12	28,22	30,67	32,25	33,65	37,57	37,57
COSTO ANNUO CON IND. TURNO	31.211,65	31.611,54	33.202,29	35.726,23	36.807,18	37.903,08	39.331,35	40.040,76	43.611,75	42.722,80	48.012,95	52.179,04	54.874,47	57.255,07	63.933,34	63.933,34
COSTO ORARIO CON IND. TURNO	20,16	20,42	21,45	23,08	23,78	24,49	25,41	25,87	28,17	27,60	31,02	33,71	35,45	36,98	41,30	41,30
COSTO ORARIO TEMPO DET. SENZA IND. TURNO [5]	18,62	18,86	19,81	21,31	21,95	22,60	23,45	23,88	26,00	25,47	28,62	31,10	32,70	34,12	38,09	38,09
COSTO ORARIO TEMPO DET. CON IND. TURNO [5]	20,44	20,71	21,75	23,40	24,11	24,83	25,78	26,23	28,57	27,99	31,45	34,18	35,94	37,50	41,88	41,88

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1.976,00
Ore mediamente non lavorate	428,00
Così suddivise	
Ferie	165,00
Festività e festività soppresse	108,00
Assemblee sindacali	12,00
Malattia, gravidanza, infortunio	120,00
Diritto allo studio	3,00
Formazione professionale	8,00
Formazione, permessi R.L.S. (D.lgs. 81/2008) e s.m.	12,00
Ore mediamente lavorate	1.548,00

NOTE:
[1] L'aliquota INPS riportata in tabella si riferisce alle imprese con più di 50 dipendenti.
[2] L'incidenza dei costi generali computata al 15% tiene conto dei costi che le imprese sostengono a titolo esemplificativo e non esaustivo per la gestione amministrativa, la tenuta della busta paga, gestione del personale, oneri assicurativi, costi di struttura, formazione e aggiornamento del personale.
[3] L' indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.
[4] Il costo orario così determinato rappresenta il costo del lavoro minimo incomprimibile a norma di legge, e prescinde da eventuali benefici previsti da norme di legge. In caso di servizi che prevedano spostamenti sono da considerare oneri aggiuntivi per Km e tempi di trasferimento.
[5] In caso di contratto a tempo determinato, laddove dovuto, si applica il contributo addizionale "base" dell'1,4%.

Lecco, 25 marzo 2022