CCNL COOPERATIVE SOCIALI
CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE PROVINCE DI COMO E VARESE

Oggi, 22 ottobre 2025, le seguenti organizzazioni hanno provveduto alla firma ed approvazione del Contratto Integrativo Territoriale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali.

AGCI Lombardia, Massimo Ramerino

Confcooperative Insubria, Aldo Montalbetti, Angelo Anelli

LegaCoop Lombardia, Roberta Covelli

FP CGIL Como, Flavio Concil

FP CGIL Varese, Mauro Catella

CISL FP dei Laghi, Giuseppe Landi

FISASCAT CISL Laghi, Luca Parravicini

FPL UIL del Lario e Brianza, Stefania Casciello

UIL FPL Varese, Gianluca Firrisi

UIL TUCS Como, Francesco Barberio

Indice

1. **Premessa**

2. **Relazioni sindacali**
   - 2.1. Ambito di applicazione e durata
   - 2.2. Relazioni sindacali
   - 2.3. Contingenti minimi in caso di sciopero
   - 2.4. Provvedimenti disciplinari
   - 2.5. Computo della quota di riserva

3. **Welfare contrattuale e politiche di genere**
   - 3.1. Gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e conciliazione tra vita professionale e personale
   - 3.2. Molestie, discriminazione e politiche di genere

4. **Organizzazione e mercato del lavoro**
   - 4.1. Disciplina della banca ore e della flessibilità
   - 4.2. Abiti di lavoro e tempi di vestizione
   - 4.3. Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura
   - 4.4. Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio
   - 4.5. Indennità di soggiorno
   - 4.6. Cambi di gestione
   - 4.7. Strumenti di flessibilità contrattuale
   - 4.8. Diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
   - 4.9. Attività non frontale nei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa
   - 4.10. Premio Territoriale di Risultato

5. **Norme transitorie e finali**
   - 5.1. Condizioni di miglior favore
   - 5.2. Norma finale

1. Premessa

Le centrali cooperative in rappresentanza delle cooperative sociali e dei soci cooperatori delle stesse delle province di Como e Varese e le organizzazioni sindacali in rappresentanza dei lavoratori, riconoscono che la contrattazione di secondo livello rappresenta uno strumento che può concorrere a migliorare la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

A partire dalla condivisione del comune obiettivo nella crescente soddisfazione dell'utenza, le parti concordano circa il fatto che non si possa prescindere dalla salvaguardia del tessuto imprenditoriale e dalla valorizzazione economica e professionale dei soci lavoratori e lavoratori del settore.
Si ritiene che il sistema delle relazioni sindacali nelle nostre province debba continuare ad ispirarsi ad una logica di positiva costruzione di intese, consolidando le relazioni sindacali già positivamente costruite nel passato.
Le parti firmatarie s'impegnano ad un pieno sostegno delle relazioni industriali di settore, ritenendo la stessa una concreta occasione per costruire un quadro di riferimento, consentendo il pieno ed autentico sviluppo della funzione della cooperazione sociale intesa come occasione per costruire e sviluppare bene comune.

Sottoscrivono pertanto il presente contratto integrativo interprovinciale impegnandosi a dare stabilità al sistema delle relazioni sindacali con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio rappresentato dalla cooperazione sociale del territorio e dare continuità e incrementare la tutela dei lavoratori e la qualità dei servizi erogati, anche in un contesto di grande difficoltà, quale quello in corso, che risulta ancora pesantemente segnato dagli esiti della crisi pandemica e dall'incremento del costo delle materie prime.
Una crisi che ha mostrato ancora una volta la necessità di sostenere le azioni di sussidiarietà e solidarietà come strumento di costruzione del bene comune. Una crisi che ha imposto i mutati bisogni sociali, che richiederanno un ripensamento complessivo del sistema del welfare, imponendo alle parti (imprese cooperative, soci cooperatori, lavoratori, utenti, Pubbliche Amministrazioni) di trovare soluzioni sostenibili.

Le parti sono altresì consapevoli delle difficoltà in cui versa il settore, che derivano sia dalla diminuzione di risorse pubbliche destinate al sostegno di politiche sociali adeguate, sia dalla sfavorevole situazione economica generale.
L'azione della Pubblica Amministrazione, rivolta spesso al solo risparmio, rende necessario un impegno comune sempre più forte sul versante della sensibilizzazione in direzione di procedure di affidamento dei servizi maggiormente coerenti con i bisogni espressi dalle persone e dalle comunità e nel rispetto di imprese cooperative, soci e lavoratori.
La funzione di monitoraggio si conferma quale impegno congiunto delle parti.

Le parti riconoscono nel movimento cooperativo uno degli elementi dello sviluppo dei corpi intermedi della società in ragione di quanto disposto dall'art 45 della Costituzione e per questo condividono il pieno impegno delle parti firmatarie a sostenere il movimento cooperativo, inteso come l'insieme delle imprese cooperative, dei soci cooperatori e dei lavoratori.
Le parti riconoscono altresì l'importanza del fenomeno della cooperazione sociale quale soggetto attivo della sussidiarietà e della costruzione di nuove politiche di welfare comunitario. Ciò, senza esentare alcuno dal rispetto della normativa vigente, ma quale quadro di attenzione ai fenomeni di innovazione sociale.

I termini contenuti nel presente contratto sono convenzionalmente declinati al maschile ma sono da intendersi nella accezione di genere (socio/socia, lavoratrice/lavoratore).

Le materie oggetto del presente accordo sono quelle indicate all'art 10 comma 2 del CCNL triennio 2023-2025.

2. Relazioni sindacali

2.1. Ambito di applicazione e durata

Le parti riconoscono che in tutto il territorio delle province di Como e Varese il solo CCNL di lavoro riconosciuto e pienamente legittimato ad essere applicato dalle cooperative sociali è quello sottoscritto dalle parti firmatarie a livello nazionale, con le integrazioni previste in sede territoriale.
In particolare si riconosce che per le cooperative d'inserimento lavorativo il CCNL Cooperative Sociali è da considerarsi quale contratto di riferimento, indipendentemente dal settore in cui quest'ultime operano e fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 del CCNL stesso.

Il presente Contratto Territoriale, articolazione del contratto nazionale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, si applica:

- a tutto il personale con rapporto di lavoro in forma subordinata presso le Cooperative Sociali operanti nelle province di Como e Varese, indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione o meno alle centrali cooperative firmatarie;
- a tutto il personale con rapporto di lavoro in forma subordinata presso datori di lavoro operanti nelle province di Como e Varese e che adottano il CCNL delle Cooperative Sociali, senza vincolo rispetto alla forma societaria del datore di lavoro ed indipendentemente dalla sede legale dello stesso.

Il presente accordo ha durata dalla data della sua sottoscrizione al 31.12.2027. Produrrà i suoi effetti a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, fatte salve le diverse indicazioni di durata previste da accordi in essere o in calce a ciascun articolo o da ogni eventuale modifica derivante da accordi tra le parti.
Sei mesi prima della conclusione del periodo di vigenza, il presente contratto interprovinciale sarà discusso tra le parti in sede di Comitato con l'impegno al rinnovo o alla definizione di nuovo contratto. Eventuale disdetta del contratto da una delle parti firmatarie dovrà essere comunicata a mezzo pec a tutti i firmatari entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno di vigenza. In caso di disdetta, è garantita l'efficacia del contratto sino alla sua naturale scadenza.
L'eventuale rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali determinerà, sia per gli elementi economici che per quelli normativi previsti nel presente contratto territoriale e non in coerenza con il nuovo CCNL, la decadenza anticipata dei singoli articoli del presente accordo territoriale.

Nei successivi articoli del presente contratto il termine "cooperative" indica tutti i datori di lavoro che applicano il CCNL delle Cooperative Sociali, senza vincolo rispetto alla forma societaria.
In considerazioni delle novità normative introdotte in particolare con il DLGS 112/2017 e ss.m.ii. ed in coerenza con quanto affermato dall'art 1 del CCNL del 23 marzo 2019, si considera il presente accordo territoriale applicabile alle Imprese Sociali operanti nei territori delle Province di Como e Varese.

2.2. Relazioni sindacali

Le parti ritengono che un buon sistema di relazioni sindacali sia uno strumento indispensabile per la gestione delle finalità della contrattazione territoriale di cui al comma 2, art. 10 del vigente CCNL.
Titolate alla contrattazione territoriale sono le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Qualora si creassero nel confronto condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione delle rispettive strutture regionali.
Nell'ambito del presente accordo, le parti concordano circa la formale costituzione del Comitato Misto Paritetico Interprovinciale di Como e Varese di cui all'art. 10 del vigente CCNL ed avente sedi presso le sedi di Como - Via Martino Anzi, 8 - e Varese - Via Carcano, 18 - di Confcooperative Insubria.
Le parti si impegnano ad attivare ogni percorso utile al fine di favorire intese a livello territoriale, coinvolgenti tutte le istituzioni interessate a tali processi, volte a garantire, nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi e delle procedure connesse all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, un livello ottimale di efficienza e qualità degli stessi, non disgiunto da un corretto confronto concorrenziale in conformità con la disciplina normativa comunitaria, nazionale e regionale di volta in volta applicabile.
Tutto ciò anche in considerazione e fatte salve le norme che prevedono deroghe alle cogenti normative sulla gestione degli appalti pubblici, quali ad esempio l'art. 5 della legge 381/91.

2.3. Contingenti minimi in caso di sciopero

Considerato che la maggior parte dei settori in cui opera la cooperazione sociale è soggetta alle previsioni della Legge 146/90, modificata dalla Legge 83/2000 si concorda, a integrazione dell'art. 11 del vigente CCNL, la seguente regolamentazione in caso di sciopero:
- asili nido e scuole di ogni ordine e grado, possono essere chiusi;
- possono essere parimenti chiusi tutti i servizi gestiti da cooperative che non svolgano attività residenziale;
- per le assistenze domiciliari verranno garantiti i servizi di consegna pasti e dell'igiene personale, definendo a tale scopo un contingente minimo funzionale allo svolgimento di quanto previsto;
- per i servizi residenziali vanno garantiti contingenti minimi che permettano le prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti. Pertanto il personale presente in servizio dovrà essere quello della giornata festiva. Non verranno quindi prestate le seguenti attività: amministrativa, fisioterapica, di animazione, educativa.

Il personale sanitario e assistenziale presente dovrà svolgere solamente i servizi essenziali.
Non è ammessa la sostituzione del personale scioperante con personale esterno o assunto per l'occasione. Qualora nella giornata di sciopero si presentasse personale di pari mansione che non aderisce allo sciopero, i lavoratori rientranti nei contingenti minimi potranno chiedere di uscire dai contingenti stessi ed entrare in sciopero. Eventuali specifiche esigenze verranno concordate a livello aziendale.
In considerazione della delicatezza e della specificità del comparto oggetto del presente accordo, le organizzazioni firmatarie s'impegnano a favorire con ogni mezzo la corretta informazione di iniziative in caso di sciopero sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti della cooperativa.
Si ricorda che la procedura prevista dalla L. 146/90 modificata dalla L. 83/2000 prevede:
- indizione dello sciopero con un preavviso di almeno 10 giorni;
- comunicazione all'utenza: tale comunicazione è di competenza del datore di lavoro e deve essere fornita almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero;
- franchigie: periodi dell'anno definiti dalla Commissione di Garanzia Nazionale, in ottemperanza della normativa, in cui non è possibile indire lo sciopero;

- in caso di sciopero territoriale o aziendale è indispensabile attivare il tentativo di Conciliazione presso il tavolo di raffreddamento dei conflitti presso le Prefetture.

2.4. Provvedimenti disciplinari

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 e dell'art. 42 del CCNL Cooperative Sociali in materia di provvedimenti disciplinari si concorda che, nel caso in cui il lavoratore si faccia rappresentare da un'Organizzazione Sindacale per la presentazione delle proprie controdeduzioni anche attraverso un'audizione verbale, la stessa deve avvenire nelle sedi della provincia dove il lavoratore presta la propria mansione, in sede di Comitato Misto Paritetico Provinciale se costituito.
Laddove ritenuto necessario (a titolo esemplificativo: cooperativa con sede legale fuori territorio; condizioni di emergenza sanitaria…) l'audizione verbale di controdeduzioni può essere svolta a distanza, con l'utilizzo di piattaforme online.

2.5. Computo della quota di riserva

Le parti considerano opportuno individuare, ai sensi dell'art. 3 punto 3 della L 68/99, un criterio certo circa le modalità di computo della quota di riserva nelle strutture che gestiscono attività di tipo socio-assistenziale e/o sanitario e scolastico-educativo, nonché nella fattispecie delle cooperative sociali d'inserimento lavorativo, al fine di evitare fenomeni elusivi e contemporaneamente fornire indicazioni interpretative certe.
In ragione di ciò le parti concordano che non sono computabili ai fini dell'applicazione della L 68/99 per la determinazione della quota di riserva nelle cooperative sociali di cui all'art. 1 lettera a) e b) della L 381/91 i lavoratori dipendenti – l'art. 4 della norma già esclude tutti coloro che abbiano instaurato con la cooperativa anche il rapporto associativo – che svolgono attività socio-assistenziale-sanitaria, scolastica, educativa e dell'inserimento lavorativo direttamente rivolta a favore dell'utenza di cui, a titolo meramente esemplificativo, si riporta la seguente elencazione:

- animatore con o senza titolo;
- assistente scolastico;
- coordinatore di servizio e/o di settore produttivo;
- assistente all'infanzia con funzioni educative;
- assistente alla poltrona di studi medici e assimilati;
- assistente sociale;
- ausiliario addetto alla persona svantaggiata;
- educatore professionale;
- educatore senza titolo;
- tutor dell'inserimento lavorativo;
- infermiere professionale;
- insegnanti e personale educativo della scuola;
- medico;
- operatore sociale;
- A.S.A.;
- O.S.S.;
- operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base;
- fisioterapista e terapista della riabilitazione;
- assistente sanitario.

Rientrano invece nel computo al fine della determinazione della quota di riserva, in entrambe i casi specificati ai paragrafi precedenti, i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive e amministrative – come esplicitato anche dall'art. 3 comma 3 della stessa L 68/99 – diverse da quelle socio-assistenziale-sanitaria, scolastica ed

educativa e dell'inserimento lavorativo rivolte a favore dell'utenza, tra le quali, a titolo esemplificativo: amministrazione, segreteria, portineria, mensa.

3. Welfare contrattuale e politiche di genere

3.1. Gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e conciliazione tra vita professionale e personale

Le parti concordano sulla necessità di conciliazione tra vita personale e vita professionale.
Le parti ritengono utile allo svolgimento dell'attività lavorativa l'attivazione di forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, in riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le seguenti esigenze:

- assistenza a parenti in condizione di grave disabilità;
- carichi familiari collegati alla presenza di figli minori di 14 anni;
- percorsi di formazione/studio e aggiornamento professionale.

A tal fine le parti concordano di prevedere momenti specifici di sensibilizzazione nei confronti delle cooperative sociali operanti sul territorio di Como e Varese, al fine di fornire possibili agevolazioni e condizioni di maggiore flessibilità.
Le parti concordano inoltre nell'estendere il diritto all'esenzione dalla prestazione notturna per le lavoratrici ed i lavoratori (sole/soli e senza altri supporti famigliari) fino al 14° anno di vita dei figli, previa richiesta del lavoratore.
Concordano inoltre di estendere il medesimo diritto per le lavoratrici e i lavoratori (anche non soli) fino al 4° anno di vita del figlio, previa richiesta del lavoratore.

3.2. Molestie, discriminazione e politiche di genere

Le parti ritengono necessario introdurre regole e norme a tutela dei lavoratori vittime di molestie e comportamenti discriminatori sul luogo di lavoro, con un'azione di tipo preventivo, anche rispetto all'azione sanzionatoria nei confronti di chi esercita forme di discriminazione, violenza e molestie sul posto di lavoro.
In particolare, le parti condividono la necessità di sensibilizzare le cooperative sul tema delle molestie, violenze e discriminazioni anche con incontri e corsi di formazione e informazione. Tali attività formative saranno ricomprese nell'orario di lavoro anche al fine di rendere quanto più ampia la conoscenza del fenomeno sul luogo di lavoro, eventualmente anche attraverso la stesura di appositi protocolli.
Inoltre, le imprese si impegnano ad attivare, laddove richiesti dai lavoratori, i necessari canali informativi a sportelli di supporto psicologico.

4. Organizzazione e mercato del lavoro

4.1. Disciplina della banca ore e della flessibilità

Il presente articolato è applicabile a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato delle cooperative sociali operanti sul territorio delle province di Como e Varese che non rientrano nel campo d'applicazione dell'Integrazione al contratto integrativo provinciale di Como e Varese – Mensilizzazione e banca delle ore – siglato in data 21 dicembre 2016 e qualora sussistano i presupposti all'interno dell'organizzazione aziendale di applicazione della flessibilità per come normata dall'art. 52 del CCNL Cooperative Sociali.
La presente disciplina, quale strumento di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e vita personale, viene introdotta in coerenza con i principi indicati nelle linee guida del CCNL Cooperative Sociali ed è da intendersi ad integrazione di quanto previsto dall'art. 52 del CCNL delle Cooperative Sociali ed in sintonia con l'art. 26 del medesimo.

L'obiettivo, nella gestione della "banca delle ore", deve essere quello di tendere, alla data del saldo, ad una situazione di sostanziale pareggio quale elemento volto a garantire il monte ore annuo individuale previsto dal CCNL o del contratto individuale di lavoro sottoscritto dal lavoratore. Pertanto, le ore compensate - fatto salvo quanto indicato nel seguito - non costituiranno lavoro straordinario o supplementare. All'atto e per gli effetti del saldo, sarà prevista una maggiorazione per i part-time corrispondente a quanto definito nel CCNL (27%) e del 15% per i lavoratori a tempo pieno.

La banca delle ore costituisce un sistema di compensazione tra orario effettuato in maniera superiore o inferiore al contratto individuale del singolo lavoratore. La banca ore del singolo lavoratore sarà pertanto l'esito:
- delle componenti positive rappresentate da tutte le ore svolte in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro;
- delle componenti negative rappresentate da tutte le ore non lavorate rispetto al normale orario di lavoro.

L'aggiornamento del conto della banca delle ore del singolo lavoratore avverrà con cadenza mensile. Le ore prestate in eccedenza e quelle in negativo verranno rappresentate mensilmente nel conto banca ore del singolo lavoratore sul cedolino o LUL nel mese immediatamente successivo a quello di svolgimento della prestazione. Il saldo parziale del mese e/o il saldo progressivo della banca ore verranno esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza dei lavoratori.

La banca delle ore sarà alimentata dal saldo positivo o negativo come differenza tra la somma delle ore effettivamente lavorate e non lavorate ma retribuite (quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, infortunio, congedi parentali, permessi retribuiti, ferie...) detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro.
Nel caso in cui l'impostazione oraria della cooperativa sia ad orario effettivo, i calcoli della banca ore in positivo e negativo devo essere coerentemente calcolati sull'orario effettivo e non sull'orario convenzionale.
Le ore di permesso non retribuite - laddove terminati tutti gli istituti retribuiti previsti dalle leggi e dal contratto - realizzate su esplicita richiesta del lavoratore e concordate con la cooperativa, sono da considerarsi componente negativa o quali recuperi compensativi nella determinazione dei saldi della banca delle ore.
Sono parimenti da considerarsi componente negativa o quali recuperi compensativi nella determinazione dei saldi della banca delle ore assenze dell'utenza non programmate e non programmabili e non riconosciute dalla stazione appaltante.

Parimenti sono da considerarsi come componente positiva in incremento della banca ore le ore svolte dal lavoratore non programmate/non programmabili.
Le assenze giustificate per aspettative e sciopero concorrono alla determinazione del saldo che confluisce in Banca Ore (per consentire il corretto conteggio), ma le ore corrispondenti verranno normalmente trattenute dalla retribuzione mensile.
Quanto periodicamente maturato in positivo in banca ore è considerato orario ordinario di lavoro e dunque rientra nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro; ciò anche in riferimento al personale part-time. Per quanto attiene la gestione dei part-time, è facoltà della cooperativa proporre al lavoratore un incremento, anche temporaneo e su base volontaria, dell'orario di lavoro.

Il conto individuale del lavoratore (saldo banca ore) verrà chiuso annualmente alle seguenti scadenze connesse alla tipologia di servizi:
- asili nido: saldo banca ore al mese di settembre;
- assistenza educativa scolastica e servizi scolastici in genere: saldo banca ore al mese di settembre;
- servizi continuativi e non dotati di fisiologica ciclicità: saldo banca ore al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Per tale tipologia di servizi l'impiego dalla banca ore deve considerarsi residuale ed esperibile solo dopo aver verificato differenti modalità di organizzazione del lavoro connesse all'erogazione del servizio.

Eventuali e differenti indicazioni circa la data dei saldi banca ore, comunque con cadenza annuale, potranno essere adottati dalle imprese cooperative sulla base della loro organizzazione aziendale solo previo accordo sindacale da definirsi in sede aziendale.

Per i saldi positivi alle date indicate, è da privilegiarsi lo strumento del recupero compensativo entro i sei mesi successivi dalle date sopra indicate. Tali saldi continueranno ad essere computati nei saldi progressivi relativi la banca ore del singolo lavoratore. Rimane comunque nella disponibilità del lavoratore attuare una scelta differente dal recupero compensativo già entro i sei mesi.
Se, trascorsi i sei mesi, il saldo residuo rispetto al saldo alle date indicate non sarà stato oggetto di recupero compensativo, sulla base di esplicita volontà espressa dal singolo lavoratore lo stesso saldo potrà transitare nel saldo progressivo o essere liquidato entro la mensilità successiva.
All'atto e per gli effetti del saldo, sarà prevista una maggiorazione per i part-time corrispondente a quanto definito nel CCNL (27%) e del 15% per i lavoratori a tempo pieno.

Richiamando il principio generale per cui l'obiettivo, nella gestione a ciclo annuale della "banca delle ore", deve essere quello di tendere alla data del saldo ad una situazione di sostanziale pareggio, è prevista la possibilità per il lavoratore alla cadenza del semestre e con saldi ore positivi, la scelta tra opzionare il mantenimento del saldo banca ore positivo o richiederne la liquidazione in misura non superiore al 50% del saldo, con le maggiorazioni di cui al capoverso precedente.

Qualora il lavoratore presenti un saldo negativo del proprio conto di banca ore alla scadenza annuale della banca ore, il conguaglio verrà riportato nel conto individuale del lavoratore dell'anno successivo.
Nel corso del mese successivo alla chiusura del conto individuale del suddetto anno, si avvierà un confronto teso a verificare i motivi dello scostamento oltre che ad individuare strategie per normalizzare le situazioni debitorie avendo a riferimento, (comunque con il consenso scritto del lavoratore):

- in prima istanza i residui negativi dovranno essere inseriti in uno specifico piano di lavoro teso al rientro entro i 6 mesi successivi dello stesso anno (ed eventuali 6 mesi aggiuntivi);
- solo successivamente e per ulteriori residui negativi potranno essere utilizzate le ex festività soppresse dell'anno precedente ed eventuali residui di ferie escluse le 4 settimane obbligatorie per legge;
- in ultima istanza è ammessa la compensazione del debito orario tramite trattenuta del relativo controvalore monetario, dando per dato il consenso scritto del lavoratore.

Le fattispecie sopra riportate si applicheranno solo in caso di debito orario alla flessibilità di cui all'art. 52 CCNL Coop Sociali. In caso di debito generato da un piano di lavoro programmato inferiore al monte ore del lavoratore per come esplicitato nel contratto individuale, le ore dovranno essere compensate esclusivamente tramite apposito piano di lavoro.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il saldo, positivo o negativo, verrà conteggiato con l'elaborazione dell'ultima busta paga utile, sulla base delle modalità di calcolo indicate nel presente articolato.

Richiamando il principio generale per cui l'obiettivo, nella gestione della "banca delle ore", deve essere quello di tendere, alla data del saldo, ad una situazione di sostanziale pareggio, i casi di sproporzionato scostamento dal valore "0" potranno essere oggetto di confronto, su segnalazione delle parti, in sede di tavolo paritetico.

L'applicazione del presente accordo da facoltà, alle cooperative sociali, nella finestra temporale individuata nei 4 mesi successivi alla sua firma, di procedere ad una verifica, sulla base dell'organizzazione aziendale e del servizio, di coerenza dei contratti di lavoro individuali ed eventuale loro adeguamento, nel rispetto di tutte le norme e del CCNL delle Cooperative Sociali.

Per quanto attiene le cooperative sociali operanti nel territorio di Como e Varese che applicano la banca delle ore, sulla base di accordi sindacali in sede aziendale e depositati, gli stessi saranno fatti salvi se di maggior favore.

4.2. Abiti di lavoro e tempi di vestizione

Nell'intento di addivenire ad una disciplina uniforme ed equa del riconoscimento del tempo di vestizione, le parti ritengono necessario che la materia sia definita in via primaria a livello aziendale all'interno della seguente cornice condivisa tra le parti.
Nello specifico, le parti stabiliscono l'obbligatorietà della sottoscrizione di apposita regolamentazione aziendale presso i servizi in cui i lavoratori e le lavoratrici, prima dell'entrata in servizio, debbano obbligatoriamente indossare appositi indumenti di lavoro al fine di poter svolgere la propria attività lavorativa.
Si intendono escluse dalla presente regolamentazione le realtà imprenditoriali in cui il tempo di vestizione e svestizione avvenga già all'interno dell'orario di lavoro o in cui sussistano le condizioni di miglior favore di cui al punto 6.1.

Negli ambiti in cui al lavoratore è fatto obbligo di indossare abiti da lavoro ovvero con esclusivo riferimento ai lavoratori cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti di lavoro, la divisa o particolari dispositivi di protezione individuale, i tempi di vestizione e svestizione sono da considerarsi di 15 minuti per ogni turno all'interno dell'orario di lavoro.

Se rientranti nella fattispecie, al lavoratore che deve iniziare il turno con obbligo di indossare la divisa avrà il diritto di recarsi in azienda in anticipo rispetto all'orario di inizio turno e di fermarsi oltre quello di fine turno per il tempo necessario per le operazioni di vestizione.
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 parametrata al costo orario del livello C1 desunto dalle tabelle ministeriali per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa non riparametrata sulla percentuale di part-time. Tale indennità non avrà alcun riflesso sulla retribuzione indiretta e differita spettante al lavoratore. Sarà possibile adottare la banca ore per le compensazioni relative ai tempi di vestizione.

Quanto sopra non riguarda le fattispecie in cui il lavoratore è tenuto ad indossare soltanto il camice oppure ha facoltà di scegliere tempo e luogo per indossare la divisa o gli abiti idonei alla prestazione lavorativa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione.

E' a carico del datore di lavoro il lavaggio e lo stiraggio delle divise dei lavoratori in servizio presto strutture socio assistenziali o socio sanitarie.

4.3. Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura

In virtù della rinnovata formulazione dell'art. 57 del CCNL "Reperibilità con vincolo di permanenza in struttura", si rimanda ed intese aziendali al fine di una corretta applicazione delle norme.
Si richiamano, nel seguito, gli elementi di cornice per la definizione di accordi aziendali:

- la reperibilità con obbligo di presenza nella struttura deve essere disposta affinché sia prodromica all'immediata entrata in servizio;
- a titolo esemplificativo e non esaustivo, si individuano i seguenti servizi presso cui è possibile l'applicazione dell'istituto contrattuale in oggetto: comunità per minori, centri di accoglienza, strutture di residenzialità leggera, comunità per tossico-dipendenti, CSS;
- l'individuazione delle mansioni destinate ad operare in tale modalità deve essere definita a livello aziendale, specificando inoltre le modalità di entrata in servizio da parte degli operatori e delle operatrici al fine del pieno riconoscimento dei trattamenti economici di cui all'art. 53 del CCNL;
- in applicazione alle previsioni di "confronto ed informazione" di cui all'art 9 del CCNL Cooperative sociali, il confronto in merito alle deroghe dell'orario di lavoro previste dal art. 17 del D.lgs. 66/2003 deve essere esperito a livello aziendale, al fine di rendere coerenti le previsioni contrattuali con le necessità connesse alla garanzia di continuità assistenziale nei servizi gestiti dalle cooperative sociali;
- l'attivazione di tale tipo di reperibilità deve essere in ogni caso subordinata all'assegnazione da parte della cooperativa di idonea soluzione – spazio adeguato e ad uso notturno esclusivo, con idonea attrezzatura per il sonno – volta a garantire adeguato riposo psico-fisico all'operatore per poter passare il tempo di riposo in attesa di eventuale chiamata in servizio;
- l'art. 57 del CCNL si applica ai lavoratori i quali effettuano prestazioni lavorative con continuità e secondo una apposita programmazione nel mese di riferimento, comprensive di richiesta di reperibilità con vincolo di permanenza in struttura;
- l'indennità di cui all'art. 57 del CCNL pari ad € 77,47 lorda è dovuta ai lavoratori indipendentemente dall'orario di lavoro, fatta salva l'effettiva presenza in

reperibilità. La sua corresponsione sarà pertanto sospesa nei mesi in cui ad esempio per ferie, malattia, infortunio, congedi, programmazione dei turni..., non si configuri e non sia richiesta alcuna reperibilità con vincolo di permanenza. Pur ritenendo pienamente esigibile il trattamento economico di cui all'art 57 del CCNL, si rimanda alla eventuale sottoscrizione di specifiche intese aziendali al fine di stabilire trattamenti economici-normativi ulteriori e migliorativi;

- la definizione delle figure professionali tenute alla prestazione di "reperibilità con vincolo di permanenza in struttura" nonché il numero massimo di notti programmabili per ciascuna struttura sono definite a livello di accordo aziendale.

Se di maggior favore, sono fatte salve le intese aziendali già sottoscritte.

4.4. Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

Il servizio, di norma, deve essere effettuato utilizzando mezzi di trasporto della cooperativa. La cooperativa potrà richiedere, con il consenso del lavoratore, agli operatori in forza alla stessa di impiegare il proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, sia per situazioni contingenti determinatesi in relazione ai bisogni dell'utenza, ferme restando le previsioni in materia di sicurezza, sia per servizi con necessità di spostamento nel territorio e aventi le caratteristiche delle prestazioni domiciliari e similari (es. SAD oppure ADI, ADM).
Nel caso di utilizzo del proprio mezzo sarà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto la voce di "Rimborso viaggi" pari a 1/5 del costo del carburate/km con calcolo su base trimestrale e comunque non inferiore a 0,35 €/Km.
Sono esclusi dal rimborso i tragitti casa/lavoro e viceversa.
Verrà parimenti riconosciuta e rimborsata la spesa sostenuta per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto per attività lavorativa nel turno di lavoro.
Con riferimento al personale addetto a servizi quotidiani ubicati in differenti sedi di lavoro (es. attività domiciliari/scolastiche) le cooperative si impegnano a stipulare convenzione con compagnie assicurative al fine di fornire una polizza "kasko" ai lavoratori che utilizzano esclusivamente il mezzo proprio per l'attività lavorativa (con esclusione del tragitto casa/lavoro e viceversa). Ciò, qualora le condizioni dell'appalto o del servizio lo prevedano esplicitamente o lo consentano.
Sempre con riferimento al personale addetto a servizi quotidiani ubicati in differenti sedi di lavoro (es. attività domiciliari/scolastiche e di pulizie...) e in presenza di "turni spezzati" (attività mattutina, con ripresa attività lavorativa pomeridiana con una pausa di minimo 1 ora e mezza) e non per volontà e scelta del lavoratore, il rimborso kilometrico viene riconosciuto per i tragitti giornalieri percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio (con esclusione dei tragitti casa/lavoro e viceversa).
Differenti accordi in essere a livello aziendale o singole deroghe a tali parametri potranno essere valutati in sede di Comitato Misto Paritetico Interprovinciale.

4.5. Indennità 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, ivi comprese le gite scolastiche di durata superiore ad un giorno.
La richiesta della cooperativa di incarico per una attività di soggiorno non può essere vincolante, ma è condizionata alla disponibilità e al consenso dei lavoratori interessati.
L'attività di soggiorno sarà così organizzata con il concorso del personale operante, favorendo la partecipazione su base volontaria degli operatori.
In caso non si raggiunga il contingente previsto per l'attività applicando i criteri di cui sopra, la cooperativa organizzerà comunque il servizio sulla base di un criterio di rotazione ed equità nell'impiego dei lavoratori necessari che tenga conto di esigenze

familiari e/o organizzative specifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo: presenza di figli minori, presenza di familiari disabili o ultraottantenni, esami medici già prenotati…).

Salvo differenti accordi di miglior favore che verranno definiti a livello aziendale, ai lavoratori inviati in trasferta per i soggiorni, sarà corrisposta (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera) un'indennità di trasferta per ogni giorno di effettiva presenza pari ad € 15,49.
Per tutti i lavoratori impiegati in attività di soggiorno, anche per coloro con contratti a tempo parziale, l'impiego in attività di soggiorno è da considerarsi come attività svolta a tempo pieno.
Per i lavoratori a tempo parziale, poiché tale indennità è riferita a compensazione di un disagio, la stessa non potrà essere oggetto di proporzione.
Al lavoratore impiegato in attività di trasferta per i soggiorni, saranno inoltre riconosciute 3 ore giornaliere di straordinario per ogni giorno di effettiva presenza.
Al lavoratore impiegato in attività di trasferta per i soggiorni, spetta inoltre 1 giorno di riposo ogni sette giorni di soggiorno, oltre a quanto previsto per legge, e da usufruirsi entro sei mesi. Qualora, per esigenze di servizio, non fosse possibile il recupero, la cooperativa retribuirà i suddetti recuperi con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario diurno. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima che sia avvenuto il recupero delle giornate di soggiorno, nelle competenze dell'ultima mensilità dovuta, dovrà essere riconosciuto il pagamento sotto la voce "spettanze residue" con le maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario diurno.
Le suddette ore, e sino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno, saranno riconosciute attraverso l'istituto della "banca delle ore", di cui al punto 4.1.
I valori economici espressi sono da intendersi quale "indennità di trasferta".
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere presso singole cooperative sociali a seguito di contrattazione aziendale.

4.6. Cambi di gestione

Considerato il contesto in cui le Cooperative Sociali sono chiamate ad operare, e constatate le dinamiche che stanno interessando la Pubblica Amministrazione sia in chiave associativa e/o di convenzionamento per la gestione dei servizi, piuttosto che nella definizione di strumenti contrattuali differenti dalle gare d'appalto – co-progettazione, concessioni… - le parti specificano la materia in caso di cambio di appalto o comunque di gestione, al fine di garantire la continuità del servizio ed i livelli occupazionali nonché di salvaguardare le professionalità acquisite dai lavoratori ed i rapporti fiduciari instaurati con l'utenza.
Le Cooperative Sociali uscenti o subentranti, nello stesso servizio, in caso di cambio di appalto o di gestione che avvenga anche con strumenti di affidamento differenti, sono tenute al rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL delle Cooperative Sociali, anche nell'ipotesi in cui il committente si modifichi (in termini di denominazione o natura giuridica). Anche nei casi di cambi di appalto collegati a servizi erogati nel solo periodo scolastico (con interruzione estiva dello stesso), le Cooperative Sociali uscenti e subentranti sono tenute al rispetto dei vincoli stabiliti dall'art. 37 del CCNL Cooperative Sociali.
Per quanto attiene il caso dei cambi d'appalto o di gestione che prevedano da parte della stazione appaltante il vincolo all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati ai sensi della L 381/91, tale vincolo, a tutela del percorso d'inserimento del soggetto svantaggiato, si considera evaso sia nel caso di ri-aggiudicazione dell'appalto da parte della cooperativa uscente che nel caso di aggiudicazione dell'appalto da parte della

cooperativa subentrante, purché vi sia il pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL.
Quanto disciplinato dall'art. 37 del CCNL è considerato vincolante in tutti i casi di passaggio diretto, trasferimento, concessione di un servizio indipendentemente dalle forme giuridiche impiegate dalla committenza pubblica o privata nel conferimento dell'incarico. L'art. 37 deve pertanto intendersi applicabile anche a fronte delle diverse tipologie che il cambio di gestione può assumere: gara di appalto, subentro, concessione, affidamento diretto, esternalizzazione, recupero subappalto....
Le cooperative uscenti e subentranti, all'atto della comunicazione alle OOSS ai sensi dell'art. 37, devono provvedere a trasmettere, congiuntamente all'informativa, l'elenco del personale oggetto del passaggio (comprensivo dell'orario individuale di lavoro, dei livelli di inquadramento, scatti maturati/andi ed eventuali superminimi) oltre che copia del bando di gara.
Le parti e/o le OOSS coinvolte in fase di passaggio ai sensi dell'art. 37 possono richiedere la convocazione del Comitato Misto Paritetico, laddove fossero rilevate problematiche tali da pregiudicare l'applicazione dello stesso articolo.

4.7. Strumenti di flessibilità contrattuale

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 23, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2015 nonché dall'art. 25 del CCNL in materia di percentuale massima di contratti a tempo determinato, si conviene tra le parti che non verranno conteggiati all'interno della predetta percentuale i contratti stipulati con i lavoratori adibiti alle seguenti lavorazioni:

- campi estivi, centri estivi ed attività similari organizzate esclusivamente nel periodo estivo, comunque con priorità assegnata ai lavoratori già in forza alla cooperativa;
- attività del settore della manutenzione del verde, esclusivamente per il periodo estivo;
- attività stagionali tipiche del settore turistico-ricettivo (catering, fiere, mostre, eventi organizzati da Enti Pubblici) sia per le cooperative operanti specificamente nel settore della ristorazione che in quelle che vi sono impiegate saltuariamente;
- attività di igiene urbana relativamente ai periodi feriali sia per quelli dei mesi estivi che per quelli collegati alle festività, con particolare riferimento ai Comuni turistici;
- attività di carattere stagionale svolte dalle cooperative operanti nel settore dell'agricoltura sociale.

Per "periodo estivo" si intende il periodo intercorrente tra il 15 giugno e il 15 settembre.

SI precisa che tale elenco ha carattere esemplificativo e non esaustivo, potendo essere incluse tra le lavorazioni non soggette al rispetto tassativo del vincolo contrattuale tutte quelle attività aventi per loro natura intrinseca un carattere saltuario ed occasionale e che, tipicamente, si concretizzano nell'esecuzione per brevi o brevissimi lassi di tempo da parte del personale in esse impiegato e che non possa essere avviato al lavoro con gli strumenti alternativi previsti dalla normativa vigente.

4.8. Diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione della committenza e dell'utenza, obiettivo che non può prescindere dalla valorizzazione professionale degli operatori del settore, anche quale dimensione di incremento competitivo delle imprese.
Per raggiungere gli obiettivi dichiarati si ritiene utile definire percorsi di formazione continua con un'attenzione particolare alla costante riqualificazione di tutte le figure professionali, in stretta connessione con gli obiettivi di efficacia e qualità definiti dalle

imprese.
In particolare, in questo momento storico denso di cambiamenti, l'invito a cooperative, soci e lavoratori è quello di cogliere le opportunità di formazione e riqualificazione professionale.
Salvo differenti accordi assunti a livello aziendale e per quanto previsto nel presente articolato, l'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionali è considerata servizio a tutti gli effetti.
Nell'eventualità di percorsi di formazione non obbligatoria - con precisazione nelle comunicazioni ai soci e lavoratori che trattasi di formazione non obbligatoria - in cui la cooperativa sostenga direttamente tutti i costi connessi alla realizzazione del progetto formativo/di riqualificazione e qualora gli strumenti utilizzati lo consentano, l'attività resa potrà considerarsi "fuori orario di lavoro", fatta salva la disponibilità dei singoli lavoratori.
Il Comitato Misto Paritetico delle Province di Como e Varese è da intendersi quale riferimento per la sottoscrizione di accordi sindacali aziendali e/o territoriali inerenti la formazione continua.
L'attività formativa sia da remoto che in presenza dovrà essere organizzata compatibilmente con i turni di lavoro del personale ed il calendario della stessa dovrà essere comunicato con tempestività e comunque almeno dieci giorni prima della realizzazione dell'attività.
L' art. 69, ferme restanti le percentuali e le quantità previste dal CCNL, è così integrato:

- il diritto ai benefici previsti si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale con pieno riconoscimento di quanto previsto dall'art. 69 (150 ore), per mezzo di richiesta formale, da presentarsi entro il mese di settembre di ogni anno. Il monte ore complessivo - sulla base della programmazione per anno scolastico - verrà ripartito proporzionalmente su tutti i lavoratori che abbiano formalizzato la richiesta ed abbiano i requisiti per beneficiarne;
- per i lavoratori a tempo parziale, la maturazione e l'esercizio del beneficio sarà riproporzionato all'effettiva prestazione individuale di lavoro;
- il diritto sarà praticato in coincidenza dell'orario di lavoro con gli orari scolastici di frequentazione dei corsi, opportunamente documentati: sono escluse dai permessi retribuiti per frequenza ai corsi (150 ore) le ore utili per sostenere prove d'esame garantite, ai sensi di legge 300/70 e in conformità al citato art. 69 comma 1 punto 3, che prevede e disciplina appositi permessi retribuiti.

L'art. 70, fermo restanti le percentuali e le quantità previste dal CCNL, è così integrato:

- il diritto compete a tutti i lavoratori per frequentare corsi, anche di natura privata purché svolti da enti accreditati e/o autorizzati, di aggiornamento e di qualificazione-riqualificazione che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa. Rientra nella sfera del diritto qui contemplato e disciplinato anche la partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) per il conseguimento di crediti formativi;
- il diritto dovrà essere richiesto ed esercitato a titolo individuale nella misura piena prevista dal CCNL 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 beneficiarie) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali;
- per i lavoratori a tempo parziale, la maturazione e l'esercizio del beneficio sarà riproporzionato all'effettiva prestazione individuale di lavoro;
- i permessi indicati dall'art 70 CCNL possono essere utilizzati per la frequenza di corsi di aggiornamento-qualificazione-riqualificazione professionale, compresi i percorsi di tirocinio professionale, solo nel caso di coincidenza tra orari di lavoro e

orari scolastici;
- nel caso di effettuazione di corsi di formazione/qualificazione i cui oneri siano assunti dalla cooperativa e con rilascio di titolo/attestazione che riveste esclusivamente carattere individuale ed utilizzabile quale titolo anche in altra realtà imprenditoriale, si stabilisce la permanenza in forza alla cooperativa per almeno 24 mesi. In difetto, il lavoratore - sulla base di accordo tra le parti o di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro - sarà tenuto a rimborsare i costi sostenuti a tale motivo dalla cooperativa, in quota proporzionale al tempo trascorso dall'acquisizione della qualifica alla cessazione del rapporto di lavoro entro i 24 mesi;
- la formazione dovrà essere programmata favorendo la partecipazione di tutto il personale.

Si precisa che quanto indicato ai punti precedenti esula dagli impegni formativi regolati all'art.28 del CCNL.

4.9. Attività non frontale nei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa

Le parti concordano sul comune obiettivo di garantire un'adeguata qualità dei servizi all'infanzia. Tale obiettivo è raggiungibile tramite la fornitura di strumenti idonei di gestione dei minori e con una formazione/aggiornamento adeguato al personale del settore, considerato come strategico. Le attività di programmazione, aggiornamento e formazione sono da considerarsi quale strumento necessario a garantire la massima tutela nella gestione delle attività educative con i minori.
In ragione di quanto sopra espresso, nelle attività non frontali svolte dal personale nei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa - cosiddetto sistema 0/6 anni - le cooperative riconoscono:

- la percentuale del 6% - in riferimento all'orario individuale di lavoro - di attività di programmazione, aggiornamento e formazione nell'ambito delle unità d'offerta asilo nido;
- la percentuale del 5% - in riferimento all'orario individuale di lavoro - di attività di programmazione, aggiornamento e formazione nell'ambito delle unità d'offerta scuola dell'infanzia;
- la percentuale del 5% - in riferimento all'orario individuale di lavoro - di attività di programmazione, aggiornamento e formazione nell'ambito delle unità d'offerta nell'ambito dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa non contemplate ai punti precedenti.

4.10. Premio Territoriale di Risultato

Il Premio Territoriale di Risultato (PTR) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle singole imprese, 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.
Al fine della definizione di tale elemento premiale verranno valutati gli andamenti degli indicatori di cui ai commi successivi, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi per realtà diverse, sulla base dei risultati raggiunti.
Il PTR, determinato per ogni impresa in base ai criteri previsti dal presente articolo, sa-

rà erogato a tutti i lavoratori in forza che prestano la propria attività nelle province di Como e Varese, indipendentemente dalla sede sociale o legale dell'impresa. In alternativa e con il vincolo dell'accordo in sede aziendale, è facoltà delle imprese applicare il PTR della Provincia in cui hanno sede legale, se esistente specifico accordo territoriale/aziendale. Per le cooperative "multi-localizzate" saranno utilizzati i dati derivanti dal bilancio complessivo dell'ente, fermo restando la quantificazione del premio e le modalità di comunicazione previste dal presente Contratto Integrativo Territoriale.

Il presente accordo entra in vigore in riferimento al PTR 2025, che verrà erogato entro il mese di settembre 2026. Le cooperative sociali che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano già provveduto, per pari importo o superiore, all'erogazione del PTR o che abbiano erogato a qualsiasi titolo premi di risultato anche in forma di welfare aziendale, sono esonerate dall'applicazione del presente articolo. Parimenti sono esonerate dall'applicazione del presente articolo le cooperative sociali che alla data di sottoscrizione abbiano in essere accordi sindacali in sede aziendale sulla medesima materia, se di carattere pari o migliorativo.

Il PTR teorico è determinato nella misura di € 320,00 annui per lavoratore, da erogarsi a fronte del positivo risultato economico conseguito dall'impresa ed in relazione ai parametri sotto indicati.
Tale importo è da intendersi come riferito al tempo pieno e quindi da riproporzionarsi sulla percentuale di part-time.
Tale importo sarà corrisposto annualmente in un'unica soluzione, entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza. Il PTR sarà corrisposto a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa nel mese di erogazione e che abbiano prestato attività nell'anno di competenza.

Tale importo sarà erogato purché il bilancio dell'anno precedente ovvero di competenza e oggetto della rilevazione risulti in utile ovvero stante la condizione del positivo risultato economico e patrimoniale conseguito dall'impresa.

Le condizioni utili al verificarsi dell'erogazione del PTR sono le seguenti:

a) che il bilancio dell'anno precedente e oggetto della rilevazione risulti in utile;
b) che il bilancio pre-consuntivo dell'anno di erogazione, qualora redatto dall'impresa ed approvato dall'organo amministrativo, presenti marginalità sufficienti all'entità del PTR da erogare;
c) che l'impresa non abbia in essere, nell'anno in corso o di rilevazione, Piani di Crisi Aziendale ai sensi della L 142/01;
d) in presenza di crescita "costante nel tempo" degli indicatori di rilevazione e quantificazione per come successivamente esplicitati.

Al fine della definizione degli indicatori per il calcolo del PTR le parti convengono di utilizzare i seguenti indicatori tra quelli forniti nelle linee guida per il PTR forniti dal CCNL:

a) variazione in incremento del rapporto MOL/fatturato (MOL: voce A meno B del bilancio CEE/voce A1 del bilancio CEE). L'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale per la determinazione del PTR: 40%;
b) variazione in incremento rapporto fatturato/costo del personale (A1/B9 bilancio CEE). L'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale per la determinazione del PTR: 30%;

c) variazione in incremento della partecipazione effettiva alla vita dell'impresa (ore di effettiva presenza/ore retribuite). L'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale per la determinazione del PTR: 30%.

Il periodo di raffronto è costituito dal valore medio dei bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato per il raffronto.

Il Premio Territoriale di Risultato sarà corrisposto ad ogni lavoratore in forza alla data di erogazione, in proporzione alle ore lavorate nell'anno precedente. Il parametro di calcolo riferito al tempo pieno è pari a 1.788 ore teoriche lavorabili. Sono da considerarsi quali ore non lavorate ovvero da calcolarsi in sottrazione alle ore teoriche lavorabili per la definizione del PTR spettante al lavoratore, le seguenti fattispecie: malattia, maternità facoltativa, aspettativa, permessi non retribuiti o non recuperati ovvero aspettative e congedi di cui all'art 61 del CCNL. Per le cooperative sociali d'inserimento lavorativo (tipo B), sono da intendersi come ore non lavorate anche quelle riferite a CIG/Scau.

Nello specifico, la quota individuale di PTR sarà determinata nella seguente modalità:

a) PTR raggiunto: indica il valore di competenza dell'anno risultante dalla applicazione alla singola realtà imprenditoriale dei criteri sopra esposti;
b) PTR individuale: (PTR raggiunto dalla cooperativa/1.788 X (ore lavorate + ore infortunio lavorativo, maternità obbligatoria ed anticipata, permessi sindacali e RLS, permessi L 104/92, festività godute, donazione sangue e tessuti).

Il Premio Territoriale di Risultato 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. Lo stesso Premio Territoriale di Risultato sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

Al fine di verificare la corretta applicazione di quanto previsto nel presente articolato, le imprese di cui all'art.1 del presente Contratto Integrativo che non intenderanno erogare il PTR nella sua interezza a causa del non raggiungimento di alcuni indicatori dovranno darne comunicazione al Comitato Misto Paritetico Interprovinciale entro il mese di settembre di ogni singolo anno mediante comunicazione a mezzo PEC all'indirizzo insubria@pec.confcooperative.it.
Tale comunicazione dovrà indicare quale degli indicatori non è stato raggiunto, fornendo quindi i dati di riferimento utilizzati per i calcoli.

Qualora la singola Cooperativa dovesse trovarsi in situazioni di particolare difficoltà, tali da suggerire, oltre a quanto sin qui definito, deroghe o sospensioni all'erogazione del PTR, dovrà investire di tale problematica il Comitato Misto Paritetico Interprovinciale per il tramite delle Associazioni datoriali firmatarie entro il mese di luglio dell'anno di erogazione.

Le parti si danno atto che alle somme erogate a titolo di PTR è applicabile la tassazione agevolata prevista dalle disposizioni legislative in vigore e alle condizioni soggettive previste dalle predette disposizioni, in quanto è da considerarsi quale

"premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili e comunque in funzione dell'utile realizzato dalla società stessa".
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 di cui ai punti precedenti.
Le parti concordano sulla possibilità di convertire le quote spettanti di PTR attraverso strumenti di welfare normati dalla vigente normativa. Tale facoltà potrà essere esercitabile sulla base della scelta esercitata dal singolo lavoratore ovvero a seguito di apposito accordo aziendale. In caso di adesione del lavoratore, la quota di PTR erogata a titolo di welfare aziendale si intende maggiorata del 7,5%.
Parimenti i lavoratori avranno la possibilità di destinare le quote spettanti di PTR al Fondo di Previdenza Complementare e/o al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa definiti a livello contrattuale.

5. Norme transitorie e finali

5.1. Condizioni di miglior favore

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo, vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale alla sottoscrizione del presente accordo.
Devono ritenersi come di miglior favore e quindi non vincolate ad aspetti normativi in tema di "temporalità" del presente contratto territoriale, anche le fattispecie in cui prassi (documentabile con accordi, esplicite regolamentazioni, comunicazioni ai lavoratori…) aziendali pregresse prevedano pause dall'orario di lavoro – non riconducibili a diritti irrinunciabili e inderogabili (art. 8 D. Lgs. 66/2003 per gli effetti del quale a tutti i lavoratori con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore consecutive è riconosciuta una pausa retribuita pari a 10 minuti) o il tempo usufruito per le normali esigenze fisiologiche – che si considerano pertanto compensate/compensabili.

5.2. Norma finale

Il presente accordo si applica a tutte le cooperative sociali ed ai datori di lavoro che operano nelle province di Como e Varese, indipendentemente dalla forma societaria, da dove sia collocata la sede sociale e legale e dalla loro adesione o meno alle Associazioni Datoriali firmatarie.
Per qualsiasi interpretazione o controversia inerente l'applicazione del presente accordo, il riferimento è il Comitato Misto Paritetico Interprovinciale.

Como, 22 ottobre 2025

AGCI Lombardia, Massimo Ramerino

Confcooperative Insubria, Aldo Montalbetti

Confcooperative Insubria, Angelo Anelli

LegaCoop Lombardia, Roberta Covelli

FP CGIL Como, Flavio Concil

FP CGIL Varese, Mauro Catella

CISL FP dei Laghi, Giuseppe Landi

FISASCAT CISL Laghi, Luca Parravicini

FPL UIL del Lario e Brianza, Stefania Casciello

UIL FPL Varese, Gianluca Firrisi

UIL TUCS Como, Francesco Barberio