

UNCI

Unione Nazionale Cooperative Italiane

CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili

ADDENDUM

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti e soci Lavoratori delle

COOPERATIVE

esercenti attività nei settori

TERZIARIO E SERVIZI

FACILITY MANAGEMENT

LAVORAZIONI MECCANICHE

LAVORI EDILI AUSILIARI



Roma, 25 Giugno 2015

“ADDENDUM” AL CCNL COOPERATIVE UNCI - ANPIT

Il giorno 25 giugno 2015, alle ore 9,30 circa, presso la sede dell'UNCI in Via San Sotero, n. 32 – 00165 Roma (RM), si sono incontrate le seguenti Parti:

- ❖ **UNCI**, rappresentata dal Presidente Amico Pasquale, assistito dalla dott.ssa Maria Pia Zitta della Segreteria Nazionale;
- ❖ **ANPIT**, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dal Vice Presidente Franco Ravazzolo;
- ❖ **CISAL Terziario**, rappresentata dal Segretario Generale Vincenzo Caratelli e dalla Delegata Alice Fioranzato;
- ❖ **FAILMS CISAL Metalmeccanici**, rappresentata dal Commissario CISAL Fulvio De Gregorio;
- ❖ **CISAL EDILI**, rappresentata dal Segretario Generale Rosario Costa;
- ❖ **CISAL**, rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio.

PREMESSO CHE:

- 1) il 24 febbraio 2015 le Associazioni Datoriali UNCI ed ANPIT hanno sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili, con l'assistenza della Cisl, il CCNL per i Dipendenti e Soci Lavoratori delle COOPERATIVE esercenti attività nei settori “*Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari*”, con validità dal 1° marzo 2015 al 28 febbraio 2018, d'ora in avanti detto anche solo “*CCNL Cooperative*”;
- 2) il predetto CCNL è stato depositato presso il CNEL e il Ministero del lavoro come previsto dalla normativa in vigore;
- 3) le Parti in epigrafe, sin dalla Premessa contrattuale, hanno fatto una **scelta di sussidiarietà** prevedendo nel CCNL solo gli istituti essenziali che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori e rinviando alla Contrattazione di Secondo Livello il perfezionamento dei vari istituti contrattuali, il loro adattamento alle situazioni aziendali o territoriali esistenti e la definizione di aumenti retributivi aziendali sotto forma di Premi di Risultato;
- 4) in conformità con tale principio, le Parti hanno definito il Contratto Collettivo Nazionale quale **complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole** necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, con l'obbligo d'integrare tale livello minimo con la Contrattazione di Secondo livello, pena il riconoscimento, in subordine delle apposite Indennità sostitutive;
- 5) considerando che l'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) evidenzia un differenziale del potere d'acquisto tra Regioni d'Italia superiore al 30%, sul presupposto che la retribuzione ha valore strumentale per poter acquisire beni e servizi idonei a garantire un'esistenza libera e dignitosa e che il rapporto tra retribuzione nominale e beni e servizi acquistati è dato dall'indice del costo della vita, le Parti hanno introdotto nel CCNL un Elemento Perequativo Regionale, correlato proprio agli Indici Regionali, quale voce retributiva da riconoscere in aggiunta alla Paga Base Nazionale Mensile;
- 6) al fine di concorrere attivamente alla tutela della salute dei Soci Coimprenditori e dei Lavoratori, è stata contrattualmente introdotta anche l'assistenza sanitaria per assicurare ai Dipendenti e ai Soci Lavoratori le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale, con versamenti minimi obbligatori a carico delle Cooperative e con possibilità di ampliamento delle prestazioni assicurative, sempre mediante estensione da definirsi nei Contratti di Secondo Livello;
- 7) nel CCNL si consiglia di attivare l'Istituto del Ristorno per i Soci Lavoratori, quale strumento di distribuzione dei benefici ottenuti dal loro apporto sociale;

- 8) la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, su richiesta di alcune Cooperative (che hanno segnalato la difficoltà di dare immediata esecuzione ai Contratti di Secondo livello e l'impossibilità di attivare tempestivamente l'istituto del ritorno per i Soci Lavoratori, essendo esso subordinato alle delibere sociali e collegato agli utili dell'esercizio futuro, il primo al 2016, con effettivo primo possibile esborso solo verso 2017), ha consigliato alle Parti sottoscrittrici di stendere un *Addendum* contrattuale quale "Accordo Collettivo Ponte", valido dalla sua data di decorrenza al 31/12/2016, data entro la quale è presumibile che sia decollata la Contrattazione territoriale o aziendale di Secondo livello. In tal modo, le Cooperative avrebbero il tempo di deliberare i ritorni e sottoscrivere Accordi di Secondo livello in un contesto chiaro, con evidenze gestionali certe e in tempi tecnicamente ragionevoli, senza che vi sia nocumento agli interessi dei Soci Lavoratori e/o dei Dipendenti;
- 9) la Corte Costituzionale con sentenza n. 51/2015 ha confermato la legittimità del Decreto Legge n. 248/2007, convertito con Legge n. 31/2008, che prevede i criteri d'individuazione dei trattamenti minimi economici contrattuali;

tutto ciò premesso,

le Parti sottoscrittrici il CCNL fanno proprie le preoccupazioni e le soluzioni indicate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui al punto 8) che precede e, al fine di adeguare il trattamento economico complessivo alle disposizioni della Legge n. 31/2008 ed alla Sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 concordano, per tutta la vigenza del presente *Addendum*, di:

- A. monetizzare alcuni Istituti Contrattuali e prestazioni accessorie;
 - B. adottare (temporaneamente) per tutte le Regioni il medesimo Elemento Perequativo Regionale;
 - C. consigliare alle Parti aziendali la sottoscrizione di un Premio di Risultato conforme all'ipotesi di cui al successivo Punto C.;
 - D. suddividere mensilmente l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione;
 - E. completare le voci di maggiorazione per il lavoro supplementare;
 - F. contabilizzare mensilmente la tredicesima mensilità;
- come di seguito precisato per ciascun capo lettera.

A. MONETIZZAZIONE MENSILE

Tenuto conto delle prevalenti esigenze delle Cooperative, del manifestato interesse dei Soci Lavoratori e dei Dipendenti, le Parti hanno ritenuto di monetizzare gli istituti contrattuali di cui alla successiva Tabella 1), in quote mensili che, riassunte nell'unica voce "Monetizzazione Mensile", integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista dall'art. 28, punto f. del CCNL Cooperative.

Tabella 1): Monetizzazione Mensile in euro (in vigore dal 1° luglio 2015)

Punto	Titolo di Monetizzazione	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
1	Permessi ed ex festività	22,77	24,55	26,24	28,44	30,64	32,83	37,11	42,66	49,02
2	"Tempo Tuta"	68,32	73,66	78,73	85,32	91,91	98,50	111,33	127,98	147,05
3	Extra Orario	112,73	121,55	129,90	140,77	151,65	162,52	183,69	211,16	242,64
4	Santo Patrono	3,15	3,40	3,62	3,93	4,24	4,55	5,17	5,94	6,87
5	Indennità Operativa Sottoposti	-	-	-	-	45,00	125,00	130,00	-	-
6	Indennità Mobilità Orizzontale	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	19,00	21,00	25,00
7	Indennità di Variazione Orario di lavoro	11,00	14,00	15,00	17,00	19,00	20,00	22,00	25,00	29,00
8	Indennità di Flessibilità	13,00	14,00	15,00	17,00	19,00	20,00	22,00	25,00	29,00
9	Monetizzazione Mensile (totale 1 : 8)	241,99	263,17	281,49	306,46	376,43	479,40	530,30	458,74	528,57

Quale sintesi per gli operatori di settore, in Allegato 1) è riportata la suddetta Tabella delle Monetizzazioni Mensili.

**Motivi di concessione, Criteri di riconoscimento e di Erogazione
dei singoli Titoli di Monetizzazione (Tabella 1):**

P1. Permessi Retribuiti ed Ex Festività

In deroga alla previsione dell'art. 94 del CCNL in tema di Permessi Retribuiti, le Parti concordano che le 48 ore di permesso in ragione d'anno (comprehensive delle ex festività) siano retribuite, mediante l'indennità sostitutiva afferente, in quote di 4 ore (4h x 12 mesi = 48h) per ciascun mese di calendario lavorato. Il mese si considera lavorato quando il Lavoratore è stato in forza per almeno 15 giorni. Non rientrano nel computo dei giorni lavorati i periodi di sospensione del rapporto, di aspettativa o di permesso non retribuito a qualsiasi titolo dovuti.

P2. "Tempo Tuta"

La voce "Tempo Tuta" corrisponde a tempi di lavoro, normalmente accessorio, reso oltre il normale orario, entro una media di 12 ore al mese. Tale tempo sarà normalmente utilizzato per le attività di preparazione o di riordino e/o pulizie del posto o locali di lavoro, assicurando così il pieno e proficuo tempo lavorato per l'intero orario contrattuale. Quindi, eventuale lavoro prestato entro tali limiti non sarà retribuito, essendo già compreso in questa voce di monetizzazione.

Resta inteso che, in assenza di esigenze preparatorie, organizzative o di riordino, il "Tempo Tuta" potrà essere disposto dalla Cooperativa come tempo lavorato oltre l'orario ordinario contrattualmente previsto.

Qualora, per motivi personali del Socio Lavoratore o del Dipendente, non fosse svolto il lavoro previsto quale "Tempo Tuta", tali ore non lavorate, essendo già state mensilmente anticipate, saranno trattenute dalla sua retribuzione.

P3. Extra Orario

Le Cooperative frequentemente svolgono lavori preparatori, accessori e simili rispetto a quelli dei Committenti.

Per tale ragione, si manifesta la frequente necessità di effettuare del lavoro eccedente il normale orario contrattuale di lavoro.

Tale probabile eventualità ne consiglia la generalizzata monetizzazione e, pertanto, nei limiti di 18 ore mensili, il lavoro extra orario è già preventivamente retribuito.

Nei casi d'indisponibilità del Lavoratore, la Cooperativa avrà la facoltà di trattenergli le ore di "extra orario" non lavorate.

P4. Santo Patrono

Tenuto conto che nelle Cooperative è frequente e talvolta prevalente, la presenza di lavoratori di religione diversa da quella cattolica, con la monetizzazione prevista in Tabella 1), la solennità del Santo Patrono di cui al punto 2. "festività religiose cattoliche", lettera i. dell'art. 95 del CCNL Cooperative, non dovrà più essere goduta o retribuita. Tale festività sarà, pertanto, a tutti gli effetti un normale giorno lavorativo.

P5. Indennità Operativa Sottoposti

Tenuto conto che l'Autonomia Funzionale degli Impiegati di livello Quadro e 8°, Direttori o Responsabili di Direzione, si realizza in modo indiretto, nel senso che i sottoposti sono, normalmente, solo i loro Responsabili di Servizio e che, invece, per i successivi livelli 7°, 6° e 5°, l'Autonomia Funzionale è diretta rispetto ai sottoposti Capi Ufficio, Capi Reparto, Specialisti, Qualificati, ecc., con le relative responsabilità gestionali e dei risultati attesi, le Parti concordano di prevedere per tali figure una specifica Indennità Operativa Sottoposti, da riconoscersi per 13 mensilità, nei seguenti valori lordi mensili:

- 5° livello: € 45,00/mese;
- 6° livello: € 125,00/mese;
- 7° livello: € 130,00/mese.

P6. Indennità di Mobilità Orizzontale

Le mansioni del Lavoratore sono correlate al suo livello d'inquadramento contrattuale e, quindi, alle Declaratorie e ai Profili professionali corrispondenti al titolo della mansione stessa.

Il Datore di lavoro, in forza dell'attuale versione dell'articolo 2103 c.c., ha l'obbligo di adibire il Lavoratore alle "mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte".

Pertanto, fermo restando l'eventuale obbligo formativo e l'accertamento d'idoneità alla mansione, la Cooperativa potrà esercitare lo "Ius Variandi" nell'area delle mansioni d'identica professionalità, realizzando la cosiddetta "Mobilità Orizzontale".

A ristoro del disagio conseguente al diritto di modificare le mansioni è riconosciuta l'"Indennità di Mobilità Orizzontale" come indicata, per ciascun livello, al rigo sei della Tabella 1).

L'indisponibilità del Lavoratore alla Mobilità Orizzontale determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere la relativa indennità per tutti i mesi corrispondenti.

Non è considerata "indisponibilità" l'impossibilità a rendere la prestazione nelle nuove mansioni per cause di forza maggiore e simili.

P7. Indennità di Variazione Orario di Lavoro

Tale Indennità è prevista quale ristoro del disagio conseguente alla variazione temporale dell'orario ordinario di lavoro nell'arco della settimana/mese/anno.

La Cooperativa avrà diritto di richiedere, con preavviso di almeno un giorno, che la prestazione lavorativa ordinaria sia resa in orario diverso da quello normalmente praticato dal Lavoratore, purché entro un arco temporale di 10 ore comprendenti il precedente orario e nel rispetto della disciplina dell'orario di lavoro, del riposo giornaliero e settimanale.

La variazione d'orario dovrà essere giustificata da ragioni organizzative e/o produttive e non potrà mai essere utilizzata quale sanzione disciplinare atipica.

L'ingiustificato rifiuto del Lavoratore ad accettare la variazione d'orario determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere integralmente la relativa indennità mensile.

P8. Indennità di Flessibilità

Tale Indennità è un ristoro integrativo delle specifiche maggiorazioni contrattuali previste per il disagio conseguente al lavoro richiesto e prestato nei giorni festivi e/o in turni, ivi compresi quelli notturni, nel mese di riferimento.

L'ingiustificato rifiuto del Lavoratore a prestare il lavoro festivo e/o in turni determinerà il diritto della Cooperativa a trattenere integralmente il corrispondente importo di monetizzazione mensile.

Principi generali della Monetizzazione Mensile (Tabella 1):

❖ **Durata della Monetizzazione Mensile**

La durata della Monetizzazione Mensile di cui alla precedente Tabella 1), è pari alla validità prevista per il presente Addendum Contrattuale (1° luglio 2015 – 31 dicembre 2016) o successive proroghe.

❖ **Composizione del cedolino paga**

La Monetizzazione Mensile, di cui al punto A. che precede, dovrà essere imputata nella *Retribuzione Lorda Mensile* dovuta al Lavoratore, parte "alta" del cedolino paga, con la voce "*Monetizzazione Mensile*".

❖ **Riflessi sulle integrazioni datoriali e sulle retribuzioni differite**

Integrazioni Datoriali:

Considerato che:

- la Monetizzazione Mensile è parte della Retribuzione Lorda Mensile;
- la Retribuzione Giornaliera o Oraria Normale (R.G.N. o R.O.N.), sulla quale calcolare le integrazioni in caso di malattia, infortunio, maternità e qualsiasi altra retribuzione riconosciuta in deroga alle prestazioni corrispettive, è determinata applicando il divisore giornaliero o orario alla Retribuzione Lorda Mensile;

le Parti confermano che la Monetizzazione Mensile sarà utile alla determinazione dell'aliquota oraria e giornaliera e, quindi, per il calcolo delle integrazioni datoriali di malattia, infortunio, ecc.

Per retribuzioni differite:

- Tredicesima mensilità o gratifica natalizia: considerato che, in linea di principio, nella base di computo della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità occorre far riferimento a tutti gli elementi retributivi che vengono corrisposti al lavoratore con carattere di continuità, le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nel valore in euro indicato in Tabella 1), sia utile per la determinazione della Tredicesima mensilità.
- Ferie: durante l'assenza dal lavoro per ferie al lavoratore compete lo stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato se avesse fornito la propria prestazione, perciò le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nel valore in euro indicato in Tabella 1), sia utile per la retribuzione delle ferie e/o della loro indennità sostitutiva.
- Trattamento di fine rapporto: in considerazione del fatto che i singoli titoli monetizzati non sarebbero stati utili nella determinazione del T.F.R., le Parti concordano che la Monetizzazione Mensile, nei suoi importi previsti in Tabella 1), NON rientri tra le somme utili alla determinazione del T.F.R. maturato.

❖ **Calcolo delle trattenute nei casi di mancata prestazione o disponibilità**

In caso di mancata disponibilità del Lavoratore ai regimi di flessibilità previsti a fronte dei corrispondenti Titoli di Monetizzazione, la Cooperativa avrà diritto di trattenere gli importi afferenti già anticipati nella retribuzione mensile (per le corrispondenti ore nel Tempo Tuta e Extra Orario e, negli altri casi, per l'importo mensile), incrementati dei ratei di retribuzione differita pari al 16,67% (così determinato: 8,333% per tredicesima mensilità e 8,333% per ferie).

Tabella 2): Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità dei Titoli Monetizzati (in vigore dal 1° luglio 2015)

P.	Trattenute Titolo di Monetizzazione*	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
1	"Tempo Tuta" (trattenuta oraria: 1/12° per ogni ora di rifiuto)	6,64	7,16	7,65	8,30	8,94	9,58	10,82	12,44	14,30
2	Extra Orario (trattenuta oraria: 1/18° per ogni ora di rifiuto)	7,31	7,88	8,42	9,12	9,83	10,53	11,91	13,69	15,73
3	Indennità Mobilità Orizzontale (trattenuta mensile)	12,83	14,00	15,17	16,33	17,50	18,67	22,17	24,50	29,17
4	Indennità di Variazione Orario di lavoro (trattenuta mensile)	12,83	16,33	17,50	19,83	22,17	23,33	25,67	29,17	33,83
5	Indennità di Flessibilità (trattenuta mensile)	15,17	16,33	17,50	19,83	22,17	23,33	25,67	29,17	33,83

* Già incrementati dei ratei di retribuzioni differite (per ferie e tredicesima mensilità).

Quale sintesi per gli operatori di settore, in Allegato 1) si riportata la suddetta Tabella 2) delle Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità previsti nei vari Titoli di Monetizzazione.

❖ **Proporzionalità in caso di Orario di lavoro a Tempo Parziale**

In caso di Orario di lavoro a Tempo Parziale:

- la Monetizzazione Mensile nel suo valore in euro;
- il corrispondente monte ore sostituito;
- le eventuali voci di trattenuta;

dovranno essere proporzionate al coefficiente di prestazione (KTP).

B. ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE MENSILE

Al fine di semplificare le retribuzioni dovute ai Soci e ai Lavoratori dipendenti della Cooperativa, in deroga all'art. 141 del CCNL, le Parti concordano che, per tutta la prevista durata del presente *Addendum*, l'Elemento Perequativo Regionale Mensile da riconoscere a tutti i Lavoratori e in tutte le Regioni, sia quello conforme alla seguente Tabella 3), riportata anche in Allegato 1).

Tabella 3): Elemento Perequativo Regionale Mensile (in vigore dal 1° luglio 2015)

Livello	Elemento Perequativo Regionale Mensile
---------	--

Q°	€ 140,00
8°	€ 135,00
7°	€ 120,00
6°	€ 115,00
5°	€ 110,00
4°	€ 105,00
3°	€ 100,00
2°	€ 90,00
1°	€ 85,00

C. IPOTESI DI PREMIO DI RISULTATO MENSILE DI COOPERATIVA

Per la manifestata difficoltà da parte di alcune Cooperative di predisporre tempestivamente un Premio di Risultato aziendale con un Contratto di Secondo livello, le Parti approvano la seguente ipotesi di Premio di Risultato, che potrà essere sottoscritta in Cooperativa dalle Parti ivi interessate:

Riconoscendo che nel comparto di applicazione del CCNL "Cooperative", la produttività/redditività e la qualità sono strettamente determinate dalla presenza al lavoro dei Soci Lavoratori e dei Dipendenti, le Parti individuano nella presenza al lavoro l'elemento premiale di base per la determinazione del **Premio di Risultato Mensile di Cooperativa**.

Criteri di applicazione del Premio di Risultato Mensile (PRM)

Con i criteri di seguito precisati, esso sarà mensilmente spettante per 12 mensilità a tutti i lavoratori in forza per l'intero mese di competenza.

Per i neo assunti e per i lavoratori cessati, il Premio quando spettante sarà riconosciuto dal compiersi del primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Il Premio di Risultato Mensile non concorrerà alla determinazione della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Determinazione del PRM

L'importo di PRM si ottiene moltiplicando il valore mensile di ciascun livello, per il correttivo "H" dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **PRM = VM¹ x H²**

Livelli	VM ¹	Assenze nel mese	H ²
Q	€ 240,00	0	1,00
1	€ 230,00	1	0,90
2	€ 200,00	2	0,80
3	€ 195,00	3	0,60
4	€ 170,00	4	0,40
5	€ 160,00	5	0,20
6	€ 155,00	6	0,00
7	€ 140,00		
8	€ 110,00		

Esemplificazione del Premio di Risultato Mensile in caso di orario a Tempo Pieno:

Livelli	PRM 0 assenze	PRM 1 assenza	PRM 2 assenze	PRM 3 assenze	PRM 4 assenze	PRM 5 assenze	PRM 6 assenze
Q	€ 240,00	€ 216,00	€ 192,00	€ 144,00	€ 96,00	€ 48,00	€ 0,00
1	€ 230,00	€ 207,00	€ 184,00	€ 138,00	€ 92,00	€ 46,00	€ 0,00
2	€ 200,00	€ 180,00	€ 160,00	€ 120,00	€ 80,00	€ 40,00	€ 0,00
3	€ 195,00	€ 175,50	€ 156,00	€ 117,00	€ 78,00	€ 39,00	€ 0,00
4	€ 170,00	€ 153,00	€ 136,00	€ 102,00	€ 68,00	€ 34,00	€ 0,00
5	€ 160,00	€ 144,00	€ 128,00	€ 96,00	€ 64,00	€ 32,00	€ 0,00
6	€ 155,00	€ 139,50	€ 124,00	€ 93,00	€ 62,00	€ 31,00	€ 0,00
7	€ 140,00	€ 126,00	€ 112,00	€ 84,00	€ 56,00	€ 28,00	€ 0,00
8	€ 110,00	€ 99,00	€ 88,00	€ 66,00	€ 44,00	€ 22,00	€ 0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{(OLM \times KTP) - OLav}{8 \times KTP} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Ordinarie Lavorabili* di Calendario nel Mese per il Coefficiente di Prestazione (KTP)

OLav = Ore Ordinarie effettivamente Lavorate nel Mese

* Le "Ore Ordinarie Lavorabili" s'intendono pari a 40 settimanali nel tempo pieno e 40 x KTP nel tempo parziale.

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Esempi:

$\frac{168 - 163}{8} = 0,628: 1 \text{ Assenza}$	$\frac{168 - 153}{8} = 1,875: 2 \text{ Assenze}$
$\frac{168 - 165}{8} = 0,375: 0 \text{ Assenze}$	$\frac{168 - 150}{8} = 2,25: 2 \text{ Assenze}$

Ai fini del calcolo del PRM, oltre ai giorni effettivamente lavorati, si considerano giorni/ore di effettivo lavoro esclusivamente:

- ✓ i giorni di ferie;
- ✓ le ore di riposo compensativo, mediante rarefazione, delle ore di intensificazione accreditate nella "Banca delle Ore";
- ✓ i riposi per donazione sangue;
- ✓ il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- ✓ i giorni di congedo matrimoniale;
- ✓ i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto Inail, purché non in itinere e purché vi sia stato il rispetto da parte del lavoratore delle disposizioni del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese.

In caso di Tempo Parziale, il valore VM e, conseguentemente, del PRM saranno proporzionati alla percentuale di prestazione lavorativa (cioè moltiplicati per KTP).

Il Premio di Risultato non concorre quale elemento di calcolo ai fini dell'integrazione aziendale in caso di malattia, infortunio, maternità e qualsiasi altra retribuzione che sia in deroga alle prestazioni corrispettive.

Il Premio di Risultato, essendo totalmente variabile e condizionato ai risultati in termini di produttività e redditività, godrà dei trattamenti della decontribuzione e/o della detassazione previsti dalla Legge.

Il Premio di Risultato si applicherà alla generalità dei Lavoratori in forza dalla data di decorrenza del relativo Accordo Aziendale di Secondo Livello.

D. SUDDIVISIONE MENSILE DELL'IAMC (Indennità Annuale di Mancata Contrattazione)

Nel periodo d'intervallo tra la decorrenza del presente *Addendum* (1° luglio 2015) e l'effettiva decorrenza del Premio di Risultato Aziendale, ai Lavoratori continueranno ad essere riconosciute le Indennità di Mancata Contrattazione ma, considerata la forte rotazione del personale che caratterizza il settore e la presenza di Lavoratori a tempo determinato o stagionale, con periodi di lavoro spesso inferiori a 12 mesi, le Parti concordano che l'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione, anziché essere riconosciuta a giugno di ogni anno, sia ripartita in quote mensili.

In particolare, le Parti concordano di assumere quale valore base della quota mensile di Indennità Annuale di Mancata Contrattazione e modi di calcolo, i medesimi valori previsti per l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione.

Pertanto, dal 1° luglio 2015 e fino alla decorrenza dell'eventuale Accordo di Secondo Livello, il valore base dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, sul quale calcolare il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore, dovrà essere raddoppiato, in quanto comprenderà anche il rateo (mensile) dell'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione, conformemente alla seguente Tabella 4), riportata anche in Allegato 1), che sostituisce quanto previsto all'art. 144 del CCNL.

Tabella 4): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in vigore dal 1° luglio 2015)

Livello d'inquadramento	Indennità Mensile di Mancata Contrattazione*
Q°	220,00
8°	190,00
7°	165,00
6°	145,00
5°	135,00
4°	125,00
3°	115,00
2°	108,00
1°	100,00

* Da riconoscere mensilmente, applicando il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore.

Con la decorrenza del Premio di Risultato Aziendale, non saranno più dovute le Indennità Mensili di Mancata Contrattazione di cui al presente punto D., Tabella 4).

E. INTEGRAZIONE DELLE VOCI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORO SUPPLEMENTARE

Le voci di maggiorazione per lavoro supplementare previste dal CCNL sono così integrate (*parte in corsivo*):

Tabella 5): Integrazione delle voci di maggiorazione per lavoro supplementare (in vigore dal 1° luglio 2015)*

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione</i>
Variazione prestazione a tempo parziale	5%
Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale entro il 25% del normale orario di lavoro mensile	15%
Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile	20%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti	20%
<i>Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	25%
<i>Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	25%
<i>Supplementare notturno festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	30%

* La Tabella è riportata anche in Allegato 1).

Per la completa disciplina del lavoro supplementare si rinvia alle disposizioni previste al Titolo XI del CCNL "Cooperative".

F. CONTABILIZZAZIONE MENSILE DELLA TREDICESIMA MENSILITA'

Considerato che le Cooperative generalmente partecipano ad appalti pubblici o privati, per i quali è richiesto di predisporre il costo del personale con il criterio "di competenza" e vista la frequenza di rapporti di lavoro a tempo determinato o stagionale, le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo di tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, possibilmente senza l'effettivo riconoscimento frazionato del rateo dovuto al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o diverso accordo tra le Parti aziendali.

Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), la Cooperativa riconoscerà al Lavoratore la tredicesima mensilità nell'importo effettivamente maturato ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già versati per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima e quelli effettivamente risultanti come dovuti.

G. DURATA CONTRATTUALE

Il presente "Addendum al CCNL Cooperative" decorre dal 1° luglio 2015 e ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Esso sarà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi con gli stessi criteri previsti per la disdetta del CCNL (vedi Titolo V, artt. 22 e 23 del CCNL "Cooperative").

Il Premio di Risultato Aziendale avrà la validità stabilita dalle Parti Territoriali all'atto della sua sottoscrizione.

H. DEPOSITO DELL'ADDENDUM E SUA APPLICAZIONE

Il presente *Addendum* si applica a tutti i Dipendenti e Soci Lavoratori in forza nelle Cooperative che applicano il CCNL sottoscritto il 24 febbraio 2015 tra UNCI e ANPIT con CISAL Terziario, FAILMS CISAL Metalmeccanici e CISAL Edili, esercenti attività nei settori "*Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari*".

Copia del presente "Addendum al CCNL Cooperative" sarà depositata presso il Ministero del Lavoro e il CNEL, nei modi e nei tempi stabiliti.

Gli Accordi di Secondo livello saranno depositati presso il competente Ufficio Territoriale del Lavoro dalle Parti sottoscrittrici dei Premi di Risultato di Cooperativa, al fine di aver titolo alla relativa decontribuzione e/o detassazione prevista dalla Legge, entro il termine di 30 giorni dalla data della loro sottoscrizione.

Roma, 25 giugno 2015

Per UNCI

.....
.....

Per CISAL Terziario

.....
.....

Per ANPIT

.....
.....

Per FAILMS CISAL Metalmeccanici

.....
.....

Per CISAL

.....
.....

Per CISAL Edili

.....
.....

ALLEGATO 1) SINTESI DELLE TABELLE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2015

Tabella 1): Monetizzazione Mensile in euro

Punto	Titolo di Monetizzazione	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
1	Permessi ed ex festività	22,77	24,55	26,24	28,44	30,64	32,83	37,11	42,66	49,02
2	"Tempo Tuta"	68,32	73,66	78,73	85,32	91,91	98,50	111,33	127,98	147,05
3	Extra Orario	112,73	121,55	129,90	140,77	151,65	162,52	183,69	211,16	242,64
4	Santo Patrono	3,15	3,40	3,62	3,93	4,24	4,55	5,17	5,94	6,87
5	Indennità Operativa Sottoposti	-	-	-	-	45,00	125,00	130,00	-	-
6	Indennità Mobilità Orizzontale	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	19,00	21,00	25,00
7	Indennità di Variazione Orario di lavoro	11,00	14,00	15,00	17,00	19,00	20,00	22,00	25,00	29,00
8	Indennità di Flessibilità	13,00	14,00	15,00	17,00	19,00	20,00	22,00	25,00	29,00
9	Monetizzazione Mensile (totale 1 : 8)	241,99	263,17	281,49	306,46	376,43	479,40	530,30	458,74	528,57

Tabella 2): Trattenute per mancata disponibilità ai regimi di flessibilità dei Titoli Monetizzati

P.	Trattenute Titolo di Monetizzazione*	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
1	"Tempo Tuta" (trattenuta oraria: 1/12° per ogni ora di rifiuto)	6,64	7,16	7,65	8,30	8,94	9,58	10,82	12,44	14,30
2	Extra Orario (trattenuta oraria: 1/18° per ogni ora di rifiuto)	7,31	7,88	8,42	9,12	9,83	10,53	11,91	13,69	15,73
3	Indennità Mobilità Orizzontale (trattenuta mensile)	12,83	14,00	15,17	16,33	17,50	18,67	22,17	24,50	29,17
4	Indennità di Variazione Orario di lavoro (trattenuta mensile)	12,83	16,33	17,50	19,83	22,17	23,33	25,67	29,17	33,83
5	Indennità di Flessibilità (trattenuta mensile)	15,17	16,33	17,50	19,83	22,17	23,33	25,67	29,17	33,83

* Già incrementati dei ratei di retribuzioni differite (per ferie e tredicesima mensilità).

Tabella 3): Elemento Perequativo Regionale Mensile

Livello	Elemento Perequativo Regionale Mensile
Q°	€ 140,00
8°	€ 135,00
7°	€ 120,00
6°	€ 115,00
5°	€ 110,00
4°	€ 105,00
3°	€ 100,00
2°	€ 90,00

1°	€ 85,00
----	---------

Tabella 4): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione

Livello d'inquadramento	Indennità Mensile di Mancata Contrattazione*
Q°	220,00
8°	190,00
7°	165,00
6°	145,00
5°	135,00
4°	125,00
3°	115,00
2°	108,00
1°	100,00

* Da riconoscere mensilmente, applicando il correttivo "H" relativo alle assenze del Lavoratore.

Tabella 5): Integrazione delle voci di maggiorazione per lavoro supplementare

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione</i>
Variazione prestazione a tempo parziale	5%
Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale entro il 25% del normale orario di lavoro mensile	15%
Supplementare feriale nel Tempo Parziale orizzontale oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile	20%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti	20%
<i>Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	25%
<i>Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	25%
<i>Supplementare notturno festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale</i>	30%