

**Addì, 23 Maggio 2007**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEL**  
**SETTORE COOPERATIVE SOCIALI DI MILANO E PROVINCIA, NONCHÉ LA**  
**COSTITUITA PROVINCIA DI MONZA BRIANZA**

## **SOMMARIO**

<a href="#">1.AREA DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA .....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">2.RELAZIONI SINDACALI.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">3.FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Diritto allo Studio.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Qualificazione riqualificazione e aggiornamento professionale.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">4.UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO .....</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">5.ATTIVITA' DI SOGGIORNO.....</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">6.INQUADRAMENTI.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">7.ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">a.Criteri generali .....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">b.Criteri per la definizione dei parametri .....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">c.Determinazione dell'E.R.T. ....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">d.Calcolo dell'E.R.T. applicabile:.....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">8.PREVIDENZA INTEGRATIVA.....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">9.CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE .....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">10.ESIGIBILITÀ CONTRATTUALE.....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">Provvedimenti disciplinari.....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">Commissione paritetica.....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">Congedi e ferie.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Divise.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">11.CAMBI DI GESTIONE.....</a>	<a href="#">11</a>

## **Premessa**

Le parti condividono la premessa che le cooperative sociali possono affermare il proprio ruolo nell'ambito del settore sociosanitario, assistenziale, educativo e nell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate avendo come obiettivo la soddisfazione dell'utenza e condividono, altresì, la piena consapevolezza che tale obiettivo può essere perseguito e raggiunto solo assicurando la crescita economica e professionale degli addetti operanti nelle cooperative sociali stesse.

Ribadiscono, quindi, di ritenere indispensabile la piena applicazione del CCNL per le addette e gli addetti delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo e della contrattazione di secondo livello. A tal fine, le associazioni delle cooperative si fanno parte attiva nei confronti delle proprie associate e si impegnano affinché i regolamenti riaffermino in toto l'applicazione.

Le parti sono, altresì, consapevoli del fatto che risultano tuttora irrisolti anche alcuni problemi di natura gestionale e legislativa riconducibili alle pubbliche amministrazioni e che un problema acuto è rappresentato dalla diffusa prassi adottata dalle Pubbliche Amministrazioni, di perseguire il maggior risparmio dei costi con il requisito del massimo ribasso dei bandi di gara per l'aggiudicazione degli appalti.

Le parti si impegnano a produrre un avviso comune riguardo alle gare d'appalto del settore.

Le parti riconfermano la necessità di un articolato e stabile sistema di relazioni sindacali da attivare a livello territoriale, quale opportunità di confronto e risoluzione di problematiche relative al settore e per una effettiva esigibilità del CCNL e di tutti i suoi articoli.

## **1. AREA DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA**

Il CCIP si applica a tutti gli addetti (ivi compresi tutti coloro che risultano impiegati con le varie tipologie di lavoro indicate nel CCNL per le addette e gli addetti delle cooperative del settore socio – sanitario – assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo) delle cooperative sociali operanti sul territorio di Milano e provincia, nonché nella costituita provincia di Monza Brianza – indipendentemente dalla sede legale delle stesse.

Validità quadriennale a decorrere dall'1/1/2005 e fino al 31/12/2008. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di almeno tre mesi prima della scadenza.

Il CCIP, anche se non rinnovato, produrrà i suoi effetti fino alla stipula del nuovo CCIP.

## **2. RELAZIONI SINDACALI**

In questo contesto viene riconfermato il Comitato Misto Paritetico che, nell'ambito dei suoi compiti, avrà anche la titolarità a verificare i progetti formativi a qualsiasi titolo presentati dalle cooperative sociali a enti e istituzioni che erogano contributi.

Le parti si impegnano a definire entro il 2007: indicatori, strumenti di controllo e verifica attivabili nelle singole realtà aziendali per le quote aggiuntive di ERT.

Le parti si impegnano a sviluppare analisi delle situazioni applicative delle norme riguardante il settore e i loro ambiti di applicazione, anche predisponendo iniziative comuni, avvisi, interpretazioni sul Contratto integrativo Territoriale.

## **3. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Le percentuali di cui agli articoli 68 (2%) e 69 (8%) del CCNL trovano applicazione come segue:

- a) l'organico (n. lavoratori/ici) di riferimento per ciascuna cooperativa, ai fini dell'applicazione delle percentuali fissati dagli articoli 68 e 69 del CCNL è esclusivamente quello operante nella provincia di Milano e costituita provincia di Monza Brianza, quindi, sono tassativamente esclusi dal computo altri/e lavoratori/ici della stessa cooperativa ma operanti in toto o prevalentemente in altre province; la prevalenza è calcolata sul monte ore annuo di ogni singolo/a lavoratore/ice;
- b) in caso di richieste di percorsi formativi eccedenti le percentuali fissate dagli art. 68 e 69 del CCNL acquisisce titolo di priorità l'anzianità di servizio del lavoratore nella cooperativa stessa;
- c) alla luce della normativa vigente per "corso di formazione" si intendono sia le lezioni che i tirocini.

### **Diritto allo Studio**

Nel caso che i/le lavoratori/ici dovessero sostenere prove di esame fuori dalla regione Lombardia e oltre i 100 km dalla sede in cui opera normalmente verrà riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito. I permessi relativi allo stesso esame non potranno essere riconosciuti per più di due volte nello stesso anno accademico (ex art. 68 CCNL).

### **Qualificazione riqualificazione e aggiornamento professionale**

Le parti intendono definito l'ambito della qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale coerentemente con quanto svolto dai/le lavoratori/ici

nell'espletamento delle proprie mansioni all'interno della cooperativa o coerentemente con il propri titoli di studio, anche coerentemente con titoli di studio posseduti da altri/e lavoratori/ici che svolgono mansioni, all'interno della cooperativa, inerenti al titolo conseguito.

Nel predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio – sanitario – assistenziale - educativa e di inserimento lavorativo ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni le parti concordano che:

- tutte le cooperative dovranno definire annualmente un Piano Formativo che tenga conto dei bisogni degli interessi e delle richieste inoltrate per iscritto dai/le singoli/e lavoratori/ici, alla direzione aziendale, entro due mesi prima della scadenza prevista per la predisposizione del P.F. dalla stessa direzione aziendale;
- qualora i/le lavoratori/ici fossero a conoscenza dei termini di iscrizione, date di svolgimento, durata, ecc. di corsi già indetti da vari enti di formazione e che riscontrano il loro interesse dovranno allegare la documentazione pubblicitaria o trascriverne le informazioni in possesso, già nella segnalazione/richiesta;
- la direzione aziendale dovrà comunicare ai/le lavoratori/ici, con congruo anticipo, la data di scadenza entro la quale intende predisporre il Piano Formativo annuale che terrà conto delle esigenze formative da essa rilevate e delle richieste pervenute dai lavoratori (vedi comma 1). Anche i corsi ECM rientrano nel Piano Formativo;
- ricevute tutte le richieste, segnalazioni, informazioni, dei/le lavoratori/ici e analizzate le esigenze formative del personale della cooperativa, la direzione aziendale predisporrà, pubblicherà e affiggerà in bacheca il P.F dell'anno informando direttamente e per iscritto i/le lavoratori/ici che saranno coinvolti/e nei corsi previsti;
- la direzione aziendale dovrà inoltre informare per iscritto e singolarmente i/le lavoratori/ici, che avendo inoltrato richiesta sono rimasti/e esclusi/e dal Piano Formativo;
- una volta definito e approvato il Piano Formativo (fatto salvo l'utilizzo delle percentuali contrattuali) la direzione aziendale potrà accogliere, altre richieste formative provenienti dai/le lavoratori/ici, solo se lo riterrà opportuno. In caso di non accettazione la direzione aziendale provvederà ad archiviare tali richieste che saranno prese in considerazione nella definizione del Piano Formativo dell'anno seguente;

- per tutti i corsi approvati, cioè indicati nel Piano Formativo, la cooperativa riconoscerà ai/lle lavoratori/ici i permessi retribuiti così come previsto all'art.69 del CCNL, mentre gli altri costi di iscrizione e/o derivanti dai percorsi formativi sono a totale carico della cooperativa per i corsi decisi dalla direzione aziendale, mentre rimangono a totale carico dei/lle lavoratori/ici se richiesti da essi e approvati dalla direzione aziendale nel Piano Formativo o successivamente (ex comma precedente);
  - tutti i corsisti dovranno fornire tempestivamente alla direzione aziendale tutta la documentazione prevista all'art. 69 del CCNL , differentemente la direzione aziendale potrà revocare la partecipazione al corso;
  - le cooperative sono tenute a fornire alla commissione paritetica provinciale i dati relativi all'utilizzo dei benefici previsti dagli art. 68 e 69 del CCNL (n. lavoratori operanti nella provincia di Milano e nella costituita provincia Monza Brianza, n. richieste accolte, n. richieste respinte) onde consentire la verifica della reale esigibilità del diritto da parte dei/lle lavoratori/ici;
  - alla luce del sistema formativo e scolastico in essere – basato sul concetto di credito formativo – le cooperative sono tenute ad istituire presso ogni struttura operativa un/a “registro/scheda formativo individuale” dove devono essere registrate tutte le attività formative, di aggiornamento e riqualificazione professionale svolte dal/la lavoratore/lavoratrice sia in ambito aziendale che all'esterno;
- Dei corsi ECM ne potranno usufruire le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel limite massimo aggiuntivo del 2% calcolato così come previsto dal comma a) dell'art. 3 del presente contratto fino ad un massimo di 24 ore annue per addetta/o avente diritto.

#### **4. UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO**

Quando la/il lavoratrice/tore utilizza per necessità operative concordate fra la cooperativa e la/lo stessa/o il proprio mezzo di trasporto per svolgere il servizio, ha diritto:

- a un'indennità chilometrica, secondo la normativa vigente, pari al 30% del costo della benzina oggi definito convenzionalmente in € 1.10 per litro, l'eventuale variazione del prezzo convenzionale del litro sarà definita tra le parti sottoscrittrici del presente accordo per variazioni di prezzo del 10% in più o in meno rispetto al prezzo convenzionale sopra definito;

- al rimborso spese per coloro che, per l'espletamento della propria attività utilizzano mezzi di trasporto pubblico, così come autorizzato dalla cooperativa;
- in caso di incidente con danno al proprio automezzo, la cooperativa provvederà, nelle forme e nei modi che riterrà più opportuni (assicurazione, rimborso diretto, ecc.) a rimborsare il danno subito dal mezzo; nel caso in cui il danno sia coperto dalla responsabilità di un altro soggetto, la cooperativa rimborserà la differenza fra il danno effettivo ed il rimborso ottenuto dal lavoratore;
- nel caso in cui la lavoratrice od il lavoratore non possa più utilizzare il proprio mezzo, la cooperativa provvederà a dotarlo di un nuovo mezzo od a riorganizzare il lavoro in modo che possa essere svolto con l'utilizzo dei mezzi pubblici, od in subordine assegnare l'addetto ad una temporanea nuova mansione equivalente.;
- nel caso in cui alla lavoratrice od al lavoratore venga ritirata la patente durante lo svolgimento del servizio concordato, la cooperativa provvederà a riorganizzare il servizio in modo che possa essere svolto con i mezzi pubblici od in subordine assegnare l'addetto ad una nuova temporanea mansione equivalente.

Si precisa che l'utilizzo del mezzo proprio deve intendersi come pratica eccezionale e che, comunque, non deve essere utilizzato, salvo cause di forza maggiore, per il trasporto di pazienti.

## **5. ATTIVITA' DI SOGGIORNO**

Per attività di soggiorno s'intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con obbligo di soggiorno e permanenza notturna conseguente ad un'esplicita richiesta della Cooperativa.

L'eventuale richiesta della Cooperativa di incarico per un'attività di soggiorno non potrà essere vincolante ed è, pertanto, condizionata alla disponibilità ed al consenso dell'addetto o addetta interessata.

Alle addette e agli addetti impiegati in attività di soggiorno spetta:

- la normale retribuzione ordinaria per ogni giorno di prestazione riferita all'orario di lavoro settimanale;
- un'indennità giornaliera di reperibilità per ogni giorno di soggiorno pari a **€ 25**;
- nel caso in cui, per esigenze di servizio, la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art 53 del CCNL

## 6. INQUADRAMENTI

Con riferimento all'art. 10 punto 2 del CCNL in vigore, le parti convengono di riconoscere - nell'ambito del IV° livello - la figura professionale dell'Operatore Socio Sanitario, con la corresponsione di un'Indennità Professionale mensile del valore di € 68,00 lordi, da riconoscersi nella retribuzione globale di fatto utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti, differiti. Sono fatti salvi accordi aziendali di maggior favore.

L'indennità professionale di cui sopra sarà assorbita solo a fronte di eventuale riposizionamento della figura professionale dell'O.S.S. nella classificazione del CCNL, a seguito di futuri rinnovi del Contratto Nazionale o del Contratto Integrativo Provinciale o accordi aziendali.

## 7. ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Le parti convengono di istituire, come previsto dall'articolo 10 punto 2 del CCNL, un Elemento Retributivo Territoriale (E.R.T.) che risponda ai criteri dell'accordo 23-7-1993 e al quale sia applicabile lo speciale regime di decontribuzione previsto all'articolo 2 della Legge 135/1997 e successive integrazioni.

### a. *Criteri generali*

L'ERT sarà determinato in base ai criteri previsti dal presente articolo e sarà erogato a tutte le addette e gli addetti che prestano la loro attività nella provincia di Milano e costituita provincia di Monza Brianza alle dipendenze delle cooperative sociali che applicano il CCNL 28.05.2004 e successivi rinnovi.

**Periodo di raffronto** è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato (per la determinazione dell'ERT anno **2006** si raffronteranno il bilancio dell'esercizio **2005** con la media dei bilanci **2003** e **2004**).

**Anno di riferimento** anno per il quale sono calcolati i dati per l'erogazione dell'ERT (E' costituito dal Bilancio d'esercizio precedente l'anno di competenza: per l'erogazione **2007** il bilancio **2006**).

### b. *Criteri per la definizione dei parametri*

**2.1** L'ERT è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle cooperative sociali che operano nel territorio di riferimento. La valutazione congiunta di detti risultati sarà effettuata assumendo i seguenti indicatori per il **25% dell'ERT**:

- a) Andamento del fatturato \_\_\_\_\_ peso ponderale 30%

Il parametro prenderà in considerazione la variazione di fatturato.

Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:

- somma del valore della produzione (voce del bilancio CEE) di tutte le cooperative di ciascuno dei 2 anni che precedono quello di riferimento;
- determinazione della media del biennio (somma dei fatturati diviso 2);
- determinazione del fatturato anno in corso e relativo raffronto.

b) Andamento dell'occupazione \_\_\_\_\_ peso ponderale 30%

Il parametro sarà determinato con gli stessi criteri del parametro a).

Il numero degli occupati sarà rilevato nel mese di dicembre di ogni anno.

c) Rapporto fatturato/costo del lavoro \_\_\_\_\_ peso ponderale 40%

Per il primo termine si farà riferimento ai dati raccolti per la determinazione del parametro a).

Il costo del lavoro sarà rilevato con gli stessi criteri (voce del bilancio CEE).

Per il **75% dell'ERT** il seguente indicatore: presenza effettiva degli addetti ricoprendo le ore di non produzione per Infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria e facoltativa, permessi L 104/92 e successive modifiche, permessi sindacali, permessi Dlgs 626/94, malattie giustificate per non più di 3 certificati annui (nei casi di particolari situazioni legate allo stato di salute di singoli addetti in sede aziendale potrà essere elevato il numero di certificati suddetti fino ad un massimo di 6).

**2.2.** I dati presi in considerazione saranno quelli riferiti alle cooperative che rientrano nell'ambito di applicazione del presente accordo che sono pervenuti alle parti firmatarie entro il 30 ottobre di ogni anno. L'ERT così determinato dovrà, comunque, essere corrisposto anche dalle cooperative che non hanno inviato i dati.

**2.3** non saranno presi in considerazione i dati dei consorzi che svolgono prevalentemente attività di servizio per conto dei propri soci.

**2.4** Qualora si verificassero situazioni anomale, comprese quelle relative al reperimento nei tempi stabiliti dei dati di riferimento in modo omogeneo, le parti potranno prevedere in sede di determinazione dell'ERT ulteriori correttivi rispetto a quelli previsti al punto 2.3.

Per le cooperative con esercizio sociale non coincidente con l'anno solare saranno utilizzati dati relativi all'ultimo bilancio sociale approvato entro il 15 giugno.



**C. Determinazione dell'E.R.T.**

L'E.R.T. è calcolato sulla base del 1,8% per il 2005 e 2006, 1,9% per il 2007 e il 2% a decorrere dal primo gennaio 2008 del minimo contrattuale conglobato mensile per 13 mensilità.

L'erogazione avverrà con la busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza; per l'anno 2006 verrà erogato con la busta paga di giugno 2007.

L'E.R.T. sarà corrisposto a tutti gli addetti in forza nel mese di erogazione, che abbiano prestato attività nell'anno di competenza.

Agli addetti che cessano l'attività prima del mese di erogazione di ogni anno sarà erogato in sede di liquidazione un E.R.T. riparametrato sui mesi effettivamente lavorati.

L'E.R.T. non sarà utile ai fini della maturazione di alcun altro istituto contrattuale e di legge compreso il T.F.R..

**d. Calcolo dell'E.R.T. applicabile:**

Entro il 30 novembre dell'anno di competenza la Commissione Paritetica Provinciale determinerà l'E.R.T. applicabile per l'anno di competenza.

La commissione paritetica provinciale determinerà la quota del **25% dell'E.R.T.** secondo i seguenti criteri:

- a) fatturato (peso ponderale 30%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente.
- b) andamento dell'occupazione (peso ponderale 30%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente .
- c) rapporto fatturato/costo del lavoro (peso ponderale 40%)

L'ERT non sarà erogato in caso di peggioramento del rapporto rispetto alla media del biennio precedente, mentre sarà erogato per intero in presenza di uno scostamento superiore al 2%

Il **75% dell'ERT** sarà erogato sulla effettiva presenza

Le cooperative che si trovano in situazioni di difficoltà economica o finanziaria possono chiedere alle parti firmatarie entro il mese di marzo un confronto per definire un accordo sindacale per la riduzione o sospensione revoca e/o rideterminazione del pagamento dell'E.R.T. Tale richiesta dovrà pervenire, unitamente alla fornitura dei dati

di cui al presente accordo e dei dati a supporto di tale situazione, entro il mese di erogazione.

Qualora la documentazione non venga presentata nei tempi indicati la cooperativa è tenuta al pagamento dell'E.R.T.

Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente per le cooperative che, operando prevalentemente nella provincia di Milano e costituita provincia di Monza Brianza, hanno presentato i dati aziendali complessivi e attivate le procedure di cui sopra.

Le cooperative che già hanno erogato l'E.R.T. nel 2006 relativo al 2005 non devono operare alcuna integrazione a differenza di quanto già riconosciuto

## **8. PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Le parti si impegnano ad assumere ogni iniziativa utile alla piena applicazione dell'accordo sulla previdenza integrativa.

## **9. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali determinate e regolate nelle singole realtà aziendali e in atto alla data della sottoscrizione del presente accordo.

## **10. ESIGIBILITÀ CONTRATTUALE**

### **Provvedimenti disciplinari**

In merito all'art. 42 del CCNL (26 maggio 2004), le audizioni degli addetti dovranno essere svolte nella sede ove svolgono l'attività lavorativa all'interno del proprio orario di lavoro.

### **Commissione paritetica**

Per favorire il ricongiungimento familiare ed un adeguato rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro, così come auspicato dall'art 9 della legge 53/00 le parti favoriranno, le singole progettualità delle aziende del settore.

Le parti avvieranno la costituzione della Commissione di conciliazione territoriale all'interno del comitato misto paritetico. (ex art. 38 CCNL)

## **Congedi e ferie**

Su richiesta degli addetti, per esigenze particolari, potrà essere concesso dalla Direzione Aziendale, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire dell'intero periodo di ferie ed altri riposi e/o recuperi maturati, in un'unica soluzione.

Le cooperative dovranno favorire, attraverso una flessibilità nella gestione degli orari e/o di permessi e ferie, l'inserimento nelle strutture educative dei figli da 0 a 6 anni.

I permessi, nell'ambito dell'articolo 60 del CCNL, per visite mediche e terapie specialistiche documentate dovranno essere concessi agli addetti, i quali avranno cura di presentare la richiesta con preavviso di almeno 3 giorni, producendo successivamente la documentazione giustificativa.

## **Divise**

Il lavaggio delle divise date in dotazione, nel caso in cui le lavoratrici ed i lavoratori operino in ambienti nei quali sono possibili contatti con elementi biologici, è a carico della cooperativa stessa.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale

## **11. CAMBI DI GESTIONE**

Rilevato che il settore della cooperazione sociale è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

La Cooperativa uscente, entro 48 ore dall'aggiudicazione dell'avvenuto appalto, darà formale notizia della cessazione della gestione alle parti contraenti del presente accordo (Organizzazioni Sindacali e Associazioni di categoria) firmatarie per competenza territoriale e alla Impresa / cooperativa subentrante, fornendo obbligatoriamente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente accordo tra cui i seguenti dati del personale:

- C.C.N.L. applicato
- Nome e Cognome;
- Livelli di inquadramento;
- Retribuzione;
- Scatti di anzianità

- Data di assunzione
- Data eventuale associazione
- Orari di lavoro.

La Cooperativa subentrante, entro 48 ore dall'aggiudicazione dell'avvenuto appalto, darà a sua volta formale comunicazione alle parti contraenti del presente accordo (Organizzazioni Sindacali e Associazioni di categoria) circa l'inizio della nuova gestione, fornendo il capitolato d'appalto.

Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Associazioni di categoria, Cooperativa uscente, Cooperativa subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, alla presenza di tutti i soggetti sopraindicati.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati il più presto possibile.

*Segue elenco firmatari in un'unica pagina*

CONFCOOPERATIVE UNIONE PROVINCIALE DI MILANO SETTORE SOCIALE

Rappresentata da Vittorio Paolo Paoli

ALCST- LEGACOOOP

Rappresentata da Felice Romeo e Sabina Bellione

AGCI MILANO

Rappresentata da Massimo Ramerino

FISASCAT CISL MILANO

Rappresentata da Luigino Pezzuolo e Isabella Faraci

FISASCAT CISL BRIANZA

Rappresentata Elena Maria Vanelli

FISASCAT CISL LEGNANO MAGENTA

Rappresentata da Luigi Conte

FUNZIONE PUBBLICA CGIL MILANO,

Rappresentata da Natale Cremonesi, Amerigo Sallusti, Patrizia Biancardi,

FUNZIONE PUBBLICA CGIL BRIANZA

Marco Paleari, Anna Martino

FUNZIONE PUBBLICA CGIL TICINO OLONA

Andreina Manzi

FPS CISL MILANO

Rappresentata da Emilio Di Donè e Walter Cordin

F.P.L. UIL MILANO

Rappresentata da Ciro Mangione

**ANAGRAFICA:**

CONFCOOPERATIVE UNIONE PROVINCIALE DI MILANO SETTORE SOCIALE – Via decorati al  
valor civile, 15 (20138) Milano

Tel. 02744096 Fax 02752912251 E-mail [milano@confcooperative.it](mailto:milano@confcooperative.it)

ALCST- LEGACOOP – Via Palmanova 22 (20131) Milano

Tel. 0228456223 Fax 0226110728

E-mail [fromeo@lombardia.legacoop.it](mailto:fromeo@lombardia.legacoop.it) sabina.bellione@lombardia.legacoop.it

AGCI MILANO – Via Fara 17 (20124) Milano

Tel. 0267020294 Fax 0266982070 E-mail [segreteria@agcilombardia.it](mailto:segreteria@agcilombardia.it)

FISASCAT CISL MILANO

Tel 022771141 Fax 0229404741 E-Mail [Posta@fisascatcisl milano.it](mailto:Posta@fisascatcisl milano.it) [Luigino\\_pezzuolo@cisl.it](mailto:Luigino_pezzuolo@cisl.it)

FISASCAT CISL BRIANZA – Via Dante 17/A Monza

Tel. 0392399232 Fax 0392300756 E-mail [vanelli@fisascatcisl brianza.it](mailto:vanelli@fisascatcisl brianza.it)

FISASCAT CISL LEGNANO MAGENTA

Tel. 0331926930 Fax 0331926937 E-mail [fisascat.legnanomagenta@cisl.it](mailto:fisascat.legnanomagenta@cisl.it)

FUNZIONE PUBBLICA CGIL MILANO,

Tel. 0255025239 Fax 0255025214 E-mail [fp.mi@cgil.lombardia.it](mailto:fp.mi@cgil.lombardia.it)

FUNZIONE PUBBLICA CGIL BRIANZA

Tel. 03927311 Fax 039733693

E-mail [marco.paleari@cgil.lombardia.it](mailto:marco.paleari@cgil.lombardia.it); [anna.martino@cgil.lombardia.it](mailto:anna.martino@cgil.lombardia.it)

FUNZIONE PUBBLICA CGIL TICINO OLONA

Tel. 0331488011 Fax 0331546165 E-mail [andreina.manzi@cgil.lombardia.it](mailto:andreina.manzi@cgil.lombardia.it)

FPS CISL MILANO

Tel. 3357261232 – 3480712304

E-mail [walter.cordin@cisl-fps-milano.it](mailto:walter.cordin@cisl-fps-milano.it); [emilio.didonè@cisl-fps-milano.it](mailto:emilio.didonè@cisl-fps-milano.it)

F.P.L. UIL MILANO

Tel. 3484069003 E-mail [milano@uilfpl.it](mailto:milano@uilfpl.it)