

CONTRATTO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO.

Il giorno 10/04/2017 in Ferrara presso gli uffici di Legacoop Estense tra

- Concooperative Ferrara, rappresentata da Nicola Folletti, Marco Coralli;
- Legacoop Estense, rappresentata da Livio Caravita, Catia Tofanello e Manuela Graziani;
- AGCI di Ravenna e Ferrara, rappresentata da Patrizia Masetti;
- Funzione Pubblica CGIL di Ferrara, rappresentata da Natale Vitali e Luca Greco;
- CISL Funzione Pubblica di Ferrara, rappresentata da Bertelli Francesco e Lodi Vittorina;
- UIL FPL di Ferrara, rappresentata da Sabrina Cerini;
- FISASCAT CISL di Ferrara, rappresentata da Benfenati Luca

è stato definito il presente contratto ai sensi dell'art.10, punto 2, del CCNL 16/12/2011.

Premessa

La cooperazione sociale rappresenta una ricchezza indispensabile per il territorio ferrarese, perché consente di far fronte ai crescenti e differenziati bisogni delle famiglie ed opera, in sinergia con le Pubbliche Amministrazioni, con l'intento di qualificare ed estendere la rete dei servizi sociali.

In questo settore ad alta intensità lavorativa, risulta imprescindibile intrattenere un serio confronto tra le istituzioni pubbliche, le organizzazioni sindacali e le associazioni delle imprese. A tal fine si ritiene strategico il ruolo dell'Osservatorio Provinciale sulla cooperazione del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, perché può efficacemente concorrere ad una corretta disciplina del mercato, diffondendo regole certe e trasparenti, dirette a tutelare l'utenza ed i diritti degli operatori e delle imprese che rispettano le norme, valorizzando la cooperazione sociale che si ispira a principi quali la partecipazione, la democrazia, l'assenza di finalità di lucro, l'impegno al rispetto dei contratti di lavoro.

Obiettivo centrale della contrattazione integrativa territoriale è dunque quello di sviluppare, nell'ambito delle rispettive prerogative, un'attività congiunta volta al riconoscimento del ruolo del lavoro e della professionalità degli operatori. Le parti ritengono infatti, che da questo livello di contrattazione si possa conseguire una crescita equilibrata delle tutele, poste a sostegno dei lavoratori, in armonia con le compatibilità riscontrabili a livello locale e di settore.

Art. 1- CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale e a tutte le Cooperative Sociali operanti nel settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo – ciò anche in riferimento alla previsione di cui all'art. 2077 c.c. - così come individuati e nel rispetto dell'art. 1 del CCNL 16/12/2011, che operano nel territorio della provincia di Ferrara ancorché aventi sede legale in altra provincia; per ogni argomento di seguito concordato, sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere nelle singole cooperative.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti prendono atto dell'avvenuta sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale fra AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP con CGIL, CISL, UIL siglato in data 18/09/2013 e ne recepiscono integralmente i contenuti, con particolare riferimento, in questa sede, ai punti C. (riferimento alla

contrattazione collettiva di secondo livello) e D. (specifico riferimento alla contrattazione collettiva in sede territoriale).

Nell'ottica di contemperare l'esigenza di garantire adeguate condizioni di lavoro e di crescita professionale alle lavoratrici e ai lavoratori, con l'esigenza, per le Cooperative, di migliorare la qualità dei servizi erogati, anche nell'ottica di una maggior competitività delle stesse, le parti convergono sulla necessità di individuare un sistema di relazioni sindacali che si articoli sull'informazione e il confronto tra le parti.

Le tematiche oggetto dell'informazione e del confronto tra le parti in sede provinciale, secondo quanto previsto ex art. 9 punto 1 lett. B del CCNL, riguardano:

- valutazione dell'andamento del settore con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- valutazione delle opportune iniziative da assumere presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, negli appalti e nei regimi di accreditamento dei servizi, dei costi connessi all'applicazione del CCNL di settore;
- valutazione dei bisogni formativi per il personale delle realtà interessate dal CCNL delle Cooperative Sociali;

Le parti concordano, inoltre, sull'opportunità, in sede aziendale, di individuare quali materie oggetto di informazione e confronto, ad integrazione di quanto previsto ex art. 9, lettera C del CCNL:

- verifica applicativa del Contratto Integrativo Territoriale;
- andamento occupazionale e tipologie di lavoro utilizzate nelle cooperative;
- verifica del bisogno formativo;
- informazione sulle misure in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro in riferimento al Testo unico n.81/2008 e successive integrazioni;
- percorsi di mobilità del personale;
- percorsi riorganizzativi con significative ricadute che interessino anche singoli servizi.

Le parti convengono sulla necessità di stabilire una cadenza annuale per gli incontri di informazione e confronto in sede territoriale. Si concorda, tuttavia, di fissare un'ulteriore incontro allo scopo di esaminare i dati e gli indici di risultato utili per la determinazione dell'ERT.

L'attivazione dei suddetti incontri avverrà, su richiesta di una delle due parti, entro trenta giorni dalla richiesta stessa.

Modalità di intervento congiunto

Attualmente le condizioni oggettive del settore - relative a tempi di pagamento, organizzazione del lavoro dettata dalle esigenze della committenza, mancato riconoscimento della revisione prezzi, dinamica oneri INPS, rinnovo CCNL penalizzano fortemente, nel territorio provinciale, la redditività delle cooperative anche a causa della remunerazione dei servizi da parte degli EE.PP. non consona ai valori dei costi reali - rendono necessario **confermare l'attuazione di azioni riconducibili** al verbale d'intesa siglato in data 22.04.02, dirette al coinvolgimento della committenza, volte alla verifica e al miglioramento delle condizioni oggettive sopracitate in modo da produrre un necessario effetto positivo tale da consentire il rispetto delle scadenze e degli impegni derivanti dall'accordo provinciale.

Tappe ed obiettivi del percorso congiunto

Redazione, sottoscrizione e divulgazione, a mezzo dell'Osservatorio provinciale, dei nuovi costi economici coerenti con la piena applicazione dell'accordo territoriale.

Azioni di coinvolgimento degli Enti committenti per il riconoscimento dei costi reali nell'ambito di un protocollo d'intesa provinciale per garantire:



2



- coerenza delle basi d'asta con i valori dei costi reali dei servizi prestati;
- attuazione della revisione prezzi coerente con gli incrementi dei costi;
- istituzione di un tavolo di concertazione territoriale per produrre azioni mirate al miglioramento delle condizioni sopra richiamate.

Le parti si impegnano inoltre a collaborare, nell'ambito di ulteriori eventuali azioni, per il superamento, anche in sede aziendale, di condizioni negative eventualmente presenti.

Le parti garantiscono la loro presenza ed intervento presso l'Osservatorio provinciale al fine di monitorare ed eventualmente intervenire nei casi in cui l'applicazione del CCNL, le normative regionali e le intese definite a livello provinciale venissero disattese nell'ambito di affidamenti, appalti, convenzioni.

Le verifiche da attuarsi su richiesta di una delle parti, dovranno portare all'individuazione dei percorsi da attivare sia nei confronti degli EE.PP. che sul versante della applicabilità di tutti gli istituti convenuti.

Qualora le azioni promosse sul fronte comune non producessero esiti positivi sufficienti, nel comune intento di salvaguardare l'integrale applicazione del CCNL, degli accordi territoriali e di eventuali ulteriori intese, le parti decideranno il da farsi per non pregiudicare la solidità delle cooperative stesse.

A fronte di situazioni d'inadempienza contrattuale evidenziate dalle OO.SS, le associazioni datoriali stipulanti il presente accordo si faranno promotori di iniziative utili alla corretta applicazione del contratto integrativo da parte delle cooperative associate.

Art. 3 - ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Le parti convengono di istituire, come previsto dall'articolo 10 punto 2 del CCNL, un Elemento Retributivo Territoriale (ERT) che risponda ai criteri dell'accordo 23-7-1992 e al quale sia applicabile lo speciale regime di decontribuzione previsto all'articolo 2 della Legge 135/1997 e successive integrazioni.

1. Criteri generali

1.1. L'ERT sarà determinato in base ai criteri previsti dal presente articolo e sarà erogato a tutte le lavoratrici e i lavoratori che prestano la loro attività in provincia di Ferrara alle dipendenze di imprese che applicano il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo in vigore.

1.2. Ai soli fini metodologici si assumono le seguenti terminologie. Tra parentesi sono indicati i riferimenti relativi al primo anno.

Periodo di raffronto	il periodo utilizzato per la determinazione del parametro di raffronto (ultimo triennio)
Parametro di raffronto	il dato percentuale che costituisce la base per la misurazione del risultato, media mobile del valore degli indicatori rilevati
Anno di riferimento	l'anno per il quale sono valutati i dati al fine dell'erogazione dell'ERT
Anno di erogazione	l'anno in cui sono misurate le variazioni rispetto ai parametri, è quantificato l'ERT ed è effettivamente corrisposto ai lavoratori
Aziende campione	cooperative del settore: Serena, Germoglio, SPAZIO ANFFAS, Integrazione Lavoro, CIDAS, Le Pagine, Girogirotondo, Camelot

Le parti si riservano di rideterminare in seguito le cooperative costituenti il campione, fermo restando la dimensione attuale, considerata rappresentativa del settore; ciò potrà avvenire nel corso dell'incontro annuale di cui al successivo punto 3.1.

– 2. Criteri per la definizione dei parametri

2.1 L'ERT è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese che operano nel territorio della provincia di Ferrara, assumendo quale campione significativo di riferimento per la valutazione dei risultati delle cooperative sopra menzionate. Tutti i dati utilizzati per la determinazione dei parametri sono quelli relativi alla sola provincia di Ferrara.

I dati saranno reperiti dalle rispettive voci di bilancio CEE. La valutazione congiunta di detti risultati sarà effettuata assumendo i seguenti indicatori.

a) Andamento del fatturato: peso ponderale 22,50%

Il parametro prenderà in considerazione la variazione di fatturato.

Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:

- somma del valore della produzione (voce A1 del bilancio CEE) del campione di cooperative in ciascuno dei 3 anni che precedono quello di riferimento;
- determinazione della media del triennio (somma delle percentuali diviso 3).
- determinazione, con gli stessi criteri, dell'andamento del fatturato per l'anno di riferimento .

b) Andamento dell'occupazione: peso ponderale 22,50%

Il parametro sarà determinato con gli stessi criteri del parametro n. 1 (variazione percentuale rispetto all'anno precedente).

Il numero degli occupati sarà rilevato come media dei lavoratori in forza nel mese in cui è effettuata la revisione annuale o biennale ovvero nel mese di dicembre di ogni anno, se l'ispezione non è stata compiuta.

c) Margine operativo lordo / fatturato: peso ponderale 45,00%

Per il primo termine si prende a riferimento la somma del Margine Operativo Lordo (A-B del bilancio CEE) di tutte le cooperative campione in ciascuno dei 3 anni che precedono quello di riferimento. Per l'altro termine si farà riferimento ai dati raccolti per la determinazione del parametro n. 1 per i quattro anni precedenti a quello di riferimento.

Per effetto delle modifiche allo schema di bilancio apportate dal D. Lgs.n.139/2015, non si terrà conto degli elementi di ricavo o di costo aventi entità ed incidenza eccezionali, così come evidenziati al punto 13 della nota integrativa (art.2427 cc).

d) Tempi di pagamento: peso ponderale 10,00%

Il parametro è determinato come numero assoluto (in giorni) che misura la velocità di pagamento come rapporto tra valore della produzione e crediti verso clienti (voci del bilancio CEE).

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 15 giugno di ogni anno.

L'eventuale ERT così determinato dovrà comunque essere corrisposto anche dalle cooperative che non hanno inviato i dati.

Non formeranno base di calcolo del fatturato le quote di costi extra assistenziali derivanti dai contratti di servizio relativi all'accreditamento.

3. Raccolta dei dati e determinazione dell'ERT

3.1. Le cooperative che rientrano nel campione forniranno i dati per la determinazione dei parametri entro il 15 giugno di ogni anno. Le parti firmatarie, entro il 20 luglio di ogni anno, calcoleranno le variazioni rispetto ai parametri e stabiliranno l'eventuale valore dell'ERT sulla base dei dati rilevati dalle aziende campione.

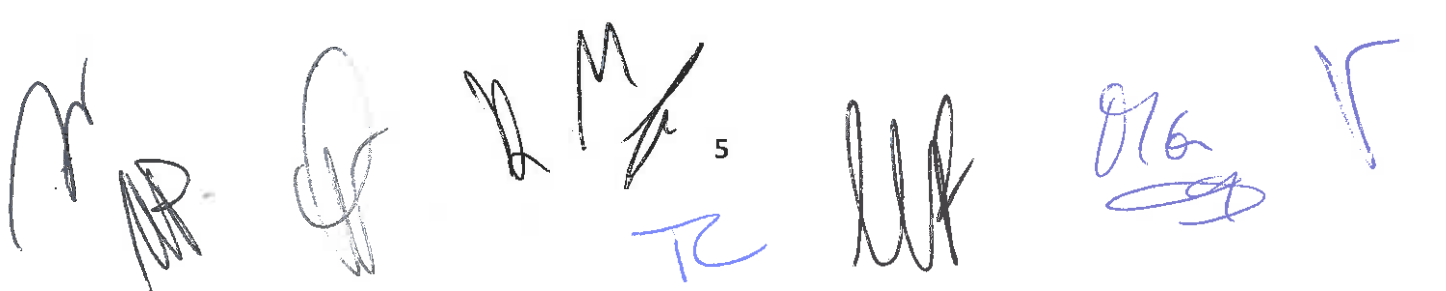
3.2. L'ERT sarà calcolato in relazione all'andamento di ogni parametro di raffronto.

- Per i primi due parametri la prima quota maturerà al superamento della media del triennio; la seconda quota maturerà al raggiungimento di un risultato almeno superiore al 20% della media del triennio; la terza quota maturerà al raggiungimento di un risultato almeno superiore al 40% della media del triennio.
- Per il terzo parametro la prima quota maturerà al superamento della media del triennio; la seconda quota maturerà al raggiungimento di un risultato almeno superiore al 15% della media del triennio; la terza quota maturerà al raggiungimento di un risultato almeno superiore al 25% della media del triennio. (Il MOL sarà così determinato: Fatturato – costo materie prime, costo per servizi, costo per godimento beni di terzi, costo del lavoro).
- Per il quarto parametro la prima quota maturerà al miglioramento del valore assoluto dell'anno precedente; la seconda quota maturerà al miglioramento almeno del 5% del valore assoluto dell'anno precedente; la terza quota maturerà al miglioramento almeno del 10% del valore assoluto dell'anno precedente.

La parametrizzazione del premio è determinata in base alle seguente tabella:

	Quota 1	Quota 2	Quota 3
Parametro 1	5,00%	10,00%	22,50%
Parametro 2	5,00%	10,00%	22,50%
Parametro 3	5,00%	30,00%	45,00%
Parametro 4	2,50%	7,50%	10,00%

3.3. Il premio sarà corrisposto unitamente alla busta paga relativa al mese di luglio a tutte le lavoratrici e i lavoratori in forza nello stesso mese di luglio, anche per una sola parte del mese, e che hanno prestato attività nell'anno di riferimento, anche in modo non continuativo nonché alle lavoratrici e ai lavoratori cessati per cambio di appalto nell'anno di erogazione. Per tali lavoratori sarà corrisposta anche la quota di ERT relativa all'anno di cessazione in base agli importi definiti per l'anno precedente in relazione ai periodi lavorati (in 12mi). L'ERT sarà calcolato in base alle ore ordinarie effettivamente retribuite, anche parzialmente, nell'anno di riferimento, comprese le ore supplementari per i lavoratori a tempo parziale.



4. Norme finali

4.1 L'ERT si applica in tutte le Cooperative operanti nel territorio della provincia di Ferrara. Per le Cooperative i cui dati di bilancio non consentano il riconoscimento dell'ERT, così come determinato dal raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello territoriale, anche a seguito di necessità di accantonamenti finalizzati allo sviluppo ed al consolidamento della Cooperativa, le parti convengono che si aprirà un confronto a livello provinciale, da attivare entro il 15 giugno di ogni anno su richiesta delle Cooperative interessate, al fine di verificare la possibilità di sospenderne l'erogazione o di riconoscerlo in misura ridotta. Tale possibilità è autorizzabile esclusivamente per le Cooperative che, operando in provincia di Ferrara, hanno presentato i dati aziendali entro 30 giorni dalla data di attivazione delle procedure previste dall'accordo.

4.2 E' riconosciuta ai lavoratori la possibilità di richiedere, in luogo dell'importo previsto a titolo di ERT, l'erogazione di benefit (ex commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR) ovvero di prestazioni di welfare aziendale d'identico valore, anche mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico. Tutto ciò si dovrà realizzare alle condizioni previste dalla Circolare n.28/E dell'Agenzia delle Entrate e nel rispetto degli accordi intervenuti a livello aziendale. Viene altresì stabilito che in luogo dell'importo previsto a titolo di ERT il lavoratore possa scegliere di destinare il premio di risultato alla propria previdenza complementare.

4.3 Le parti, con riferimento alla sperimentabilità dell'accordo, concordano sulla verifica alla fine del primo anno rispetto alla congruità degli obiettivi e alla funzionalità del meccanismo.

Importo annuo massimo dell'ERT

ex liv	livello	par.	
1	A1	100,00	€ 393,17
2	A2	100,92	€ 396,80
3	B1	105,62	€ 415,29
4	C1	113,59	€ 446,63
	C2	117,00	€ 460,01
5	C3-D1	120,45	€ 473,59
6	D2	127,06	€ 499,57
7	D3-E1	135,26	€ 531,82
8	E2	145,99	€ 576,04
9	F1	161,25	€ 633,99
10	F2	184,15	€ 724,04

Art. 4 – TEMPI DI LAVORO (MENSILIZZAZIONE e BANCA ORE)

La mensilizzazione delle retribuzioni dei lavoratori è uno strumento finalizzato a garantire il trattamento economico previsto dal CCNL vigente e favorire un'organizzazione rispondente alle esigenze aziendali. L'orario di lavoro, di conseguenza, viene determinato tenendo conto dell'ottimizzazione delle risorse umane e del miglioramento della qualità delle prestazioni, al fine di rendere concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

Pertanto:

- L'orario normale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali.
- Considerata la ricorrente necessità di far fronte a variazioni di intensità nell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 66/2003 e dell'articolo 52 del CCNL vigente, le cooperative possono istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro, adottando un'articolazione dell'orario di lavoro di tipo multi periodale, con l'individuazione dell'orario normale settimanale nella media delle prestazioni lavorative nel periodo di riferimento

- considerata la necessità di rendere efficiente l'organizzazione dell'orario di lavoro in ragione delle diverse e molteplici esigenze funzionali delle singole realtà aziendali cooperative, ai sensi dell'articolo 9, punto 1 lettera C del CCNL vigente, s'individua nel confronto a livello aziendale la sede per la verifica delle condizioni attuative di regimi orari flessibili su base multiperiodale e per la definizione delle modalità di gestione di "banche ore" aziendali.

Banca ore

Le parti ritengono che la banca ore costituisca uno strumento efficace, idoneo a migliorare l'organizzazione del lavoro, rispondendo all'esigenza di flessibilità nella gestione dei servizi ed a consentire una modulazione meno rigida della prestazione lavorativa, diretta ad una miglior conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di vita e con gli impegni familiari dei lavoratori. Considerate le peculiarità organizzative di ogni cooperativa e le diverse e mutevoli necessità dei lavoratori, la banca ore potrà essere istituita a livello aziendale previo accordo fra le parti.

Art. 5 - TUTELA DELLA MATERNITÀ

Sulla tutela della maternità le parti convengono che la previsione dell'art. 63 del CCNL sia da rapportarsi alla retribuzione globale di fatto; le cooperative provvedono ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti al 100% della retribuzione globale di fatto, limitatamente ai 5 mesi dell'astensione obbligatoria.

Art. 6 - TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

In merito al trattamento economico di malattia e infortunio, le parti specificano che l'integrazione da parte della Cooperativa del trattamento erogato dagli Enti competenti, come da previsione ex artt. 71 e 72 del CCNL, sia da riferirsi alla retribuzione globale di fatto.

La Cooperativa provvederà ad anticipare la copertura economica del trattamento assistenziale (malattia/infortunio) al lavoratore.

Riguardo il trattamento economico nei casi di malattia la Cooperativa provvederà alla copertura dei primi tre (3) giorni.

Le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salvavita, non sono soggetti al computo del comporto.

Art. 7 - CAMBI DI GESTIONE (Applicazione art. 37)

In considerazione della forte mobilità del personale tra una cooperativa e l'altra, dovuta ai frequenti cambi di gestione del servizio, tenuto anche conto di una diffusa pratica di confronto fra le parti che negli anni ha teso a garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori le condizioni precedentemente acquisite in termini di anzianità di servizio, si concorda di recepire integralmente l'art. 37 del CCNL di settore, rivisto in sede di rinnovo in data 15/12/2011, con effetto sul triennio 2010/2012, "garantendo, alle lavoratrici ed ai lavoratori, il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale) ivi compresi gli scatti di anzianità maturati".

Alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti nel cambio di gestione, inoltre, viene garantita l'assunzione presso l'azienda subentrante senza applicazione del periodo di prova. In tali casi l'azienda cessante è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui ex art. 33 del CCNL di settore.

Per le lavoratrici e i lavoratori già addetti al servizio oggetto del cambio di gestione alla data del 07/03/2015 ed in forza sullo stesso al momento del suddetto cambio di gestione, troverà applicazione il regime di tutele previgente al Dlgs 23/2015.

Vengono fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni normative e/o contrattuali che superino tale articolato.

Per quanto riguarda il personale temporaneamente assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto di lavoro continuerà alle dipendenze della cooperativa cessante; la cooperativa

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '7' above it, and several other initials and signatures in blue and black ink on the right.

subentrante assumerà i lavoratori nel momento al venir meno della causa dell'assenza. A titolo esemplificativo ci si riferisce al personale che si trova in congedo di maternità/paternità, congedo parentale, malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro, congedo ex L. 104/1992, aspettativa L. 53/2000, ferie, aspettativa non retribuita, aspettativa politico-sindacale ecc.

Le parti stabiliscono altresì che il solo personale assunto a termine, precedentemente al cambio di gestione, per la sostituzione di un lavoratore assente dal servizio e che continua il rapporto di lavoro con la cooperativa cessante, in applicazione a quanto sopra concordato, sarà assunto a tempo determinato dalla subentrante atteso il permanere della ragione giustificatrice del termine, riconducibile alla previsione della rioccupazione del lavoratore sostituito nell'ambito del medesimo appalto al venir meno delle cause che determinarono la sua assenza.

Si conviene inoltre quanto segue:

la corresponsione dell'ERT definito territorialmente verrà garantita ai lavoratori pro quota dall'azienda cessante e da quella subentrante;

quanto sopra concordato sarà formalizzato in apposito accordo sindacale all'atto del passaggio d'appalto.

Con riferimento alla lett. d) dell'art. 37 del CCNL, le parti stabiliscono che in caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio che incidono negativamente sull'occupazione degli addetti e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, debbano essere privilegiate soluzioni che prevedano la salvaguardia dei livelli occupazionali pur a fronte del ridimensionamento degli orari di lavoro del personale interessato al cambio di gestione.

Art. 8 – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento ai criteri declinati nell'art. 25 del CCNL 16/12/2011 ed atteso che il settore in cui operano le cooperative sociali è caratterizzato da servizi anche di breve durata e da picchi di attività ricorrenti in alcuni periodi dell'anno, non affrontabili con l'ordinario organico aziendale, si stabilisce concordemente che il limite quantitativo percentuale, riferito al personale occupabile a tempo determinato, viene individuato nel 40% del personale occupato a tempo indeterminato. Ai fini della verifica del limite quantitativo di cui sopra, detto limite si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Le parti concordano che l'utilizzo dell'incremento percentuale previsto per le assunzioni a tempo determinato produca proporzionalmente la riduzione della percentuale fissata dalla legge o dal contratto collettivo nazionale in relazione al lavoro somministrato e, in assenza di previsioni di tale specie, la riduzione della percentuale dei contratti a tempo determinato sottoscritti negli ultimi mesi.

Resta fermo che limitatamente alle ipotesi di cui alle lettere b), c), g) ed h) del citato art. 25 è confermata l'esclusione da ogni limite quantitativo percentuale.

Atteso inoltre, che nel settore risultano ricorrenti le instaurazioni di contratti a tempo determinato che muovono dalla necessità di sostituire personale assente ed avente diritto alla conservazione del posto di lavoro, le parti ravvisano l'esigenza di riservare ai lavoratori assunti a termine per motivi sostitutivi le occasioni di lavoro che muovono dalle medesime esigenze. Si stabilisce che per i soli contratti a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive gli intervalli di tempo che devono trascorrere fra un contratto e l'altro, vengono azzerati. In ottemperanza a quanto riportato nel citato articolo 25 rispetto alla impossibilità di sopperire con il contratto a tempo determinato a carenze stabili dell'organico, si stabilisce che i lavoratori e le lavoratrici che fruiranno di detto azzeramento possono esercitare il diritto di precedenza in eventuali percorsi di stabilizzazione anche se hanno prestato attività lavorativa per un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 9 - LAVORO INTERMITTENTE

Fermo restando le attuali previsioni normative che consentono il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, le parti, prendendo atto che il settore in cui operano le cooperative sociali è caratterizzato da flussi lavorativi non continuativi nel corso dell'anno e che conseguentemente emerge la necessità di ricorrere a prestazioni di



lavoro discontinue per far fronte ad esigenze di servizio non programmabili, raggiungono la seguente intesa diretta a disciplinare l'ulteriore impiego del lavoro intermittente.

Le parti stabiliscono che l'individuazione delle posizioni di lavoro e dei profili lavorativi per i quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente è demandata ad un'ulteriore contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso le parti, con la presente intesa, ne prevedono l'utilizzo, oltre che in riferimento alle ipotesi soggettive di cui al primo periodo per le quali si rimanda alla vigente normativa, *per lo svolgimento di prestazioni nell'ambito di attività di carattere discontinuo, ma nel rispetto dei limiti quantitativi e di durata di seguito evidenziati.*

Per attività di carattere discontinuo s'intendono le attività che non rientrano nell'ordinaria programmazione dei servizi e che richiedono un impegno di lavoro di limitata entità, ovvero necessitante prestazioni di durata non superiore alle 90 giornate annue di effettivo lavoro.

È espressamente escluso l'impiego di lavoratori intermittenti per l'espletamento di compiti di natura amministrativa.

La cooperativa che occupa lavoratori intermittenti è tenuta a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo territoriale, la R.S.U. o R.S.A., in ordine all'utilizzo dell'istituto in questione.

I lavoratori intermittenti occupati per lo svolgimento di attività discontinue non potranno superare i seguenti limiti:

organico aziendale	da 0 a 50	da 50 a 150	da 151 a 200	oltre 200 dipendenti
Contratti intermittenti	3	5	8	2% della base di computo, con un minimo di 8 unità

La base di computo per il calcolo dei lavoratori assunti nell'impresa con tale tipologia contrattuale, è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

La contrattazione aziendale può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi servizi, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Si stabilisce che i lavoratori e le lavoratrici che verranno occupati con contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni nell'ambito di attività di carattere discontinuo sopra evidenziate, potranno esercitare il diritto di precedenza per lo svolgimento di mansioni equivalenti, nell'ambito di eventuali percorsi di stabilizzazione, al raggiungimento del limite di 270 giornate lavorate nel triennio.

Sono inoltre fatte salve le eventuali successive modifiche normative e/o contrattuali che interverranno in materia di lavoro intermittente.

ART. 10 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti, in armonia con gli impegni assunti dalle parti stipulanti il vigente Ccnl, hanno inteso armonizzare la disciplina contrattuale del contratto a tempo parziale con le vigenti disposizioni di legge.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si configura quando la prestazione lavorativa viene resa praticando un orario di lavoro di entità inferiore a quello contrattuale ex art. 51 del C.c.n.l.; viene conseguentemente meno ogni distinzione riferita al tipo di riduzione (lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto) dell'orario di lavoro.

La Cooperativa e il Lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto l'applicazione di 'clausole elastiche', relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o relative alla variazione in aumento della sua durata, nel rispetto della vigente disciplina legale del contratto a tempo parziale.

In tali casi, il Lavoratore matura il diritto alle seguenti maggiorazioni:

quando nel mese vi sia variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile, oppure si verifichi un orario complessivo superiore

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale

quando nel mese vi sia variazione in aumento della prestazione lavorativa, riguardante un orario complessivo pari o inferiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale, in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Per tutto quanto qui non considerato le parti rinviano alle disposizioni contenute nella disciplina legale e contrattuale vigente.

Art. 11 –INQUADRAMENTO PROFESSIONALE OSS

Relativamente al personale in possesso del titolo di qualifica professionale di Operatore Socio Sanitario ed operante c/o servizi socio-sanitari privati, convenzionati, a libero mercato e in servizi ai quali è stato concesso l'accreditamento da parte della Regione Emilia-Romagna, ai sensi delle vigenti normative, le parti stabiliscono la appartenenza all'Area/categoria C ed il riconoscimento della posizione economica C2.

Art. 12 - UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER SERVIZIO

Ferme restando eventuali condizioni di miglior favore che verranno salvaguardate, per tutte le lavoratrici ed i lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio per l'espletamento del servizio, con l'esclusione del tragitto casa-lavoro, viene riconosciuto per ogni chilometro effettuato un rimborso pari ad un quinto (1/5) del prezzo corrente della benzina sia per viaggi all'interno del territorio del Comune sia all'esterno del territorio del Comune. Il valore del prezzo della benzina verrà aggiornato il 31.gennaio e il 31 luglio di ogni anno sulla base dei dati forniti dal Ministero dell'Industria (www.minindustria.it).

Gli spostamenti per ragioni di servizio verranno remunerati nel rispetto della regolamentazione aziendale e nei limiti delle compatibilità economiche rinvenibili nei contratti di servizio, nei contratti di appalto e nelle convenzioni.

In merito all'assicurazione, la cooperativa, in base allo specifico utilizzo del mezzo proprio e alle condizioni del mercato assicurativo, è tenuta, in alternativa a:

- stipulare apposita polizza Kasco,
- rispondere dei danni, a seguito di incidente, non coperti da altrui assicurazioni, subiti dagli automezzi dei lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio per l'espletamento del servizio.

In presenza di una franchigia assicurativa, la stessa sarà a carico del lavoratore in caso di colpa grave.

Per quanto riguarda gli operatori socio sanitari domiciliari, si stabilisce che il servizio debba essere effettuato utilizzando automezzi di servizio, mentre l'utilizzo del mezzo proprio della/del lavoratrice/ore è consentito solamente in via eccezionale.

Art. 13 - INDENNITÀ DI SOGGIORNO

Alle lavoratrici ed ai lavoratori comandati in trasferta presso località distanti dalla sede abituale di lavoro e comportanti l'obbligo di soggiornare presso la località di villeggiatura stabilita, compete, in aggiunta al trattamento di vitto ed alloggio, un'indennità di trasferta d'importo pari a € 15,49 giornalieri che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse della cooperativa.

In occasione dei soggiorni verranno retribuite le ore previste dallo schema di turno e, in aggiunta al trattamento di cui sopra, considerato il carattere discontinuo della prestazione lavorativa, sarà erogato un importo giornaliero pari ad € 35, a titolo d'indennità di disagio, avente lo scopo di compensare anche l'eventuale maggior impegno lavorativo e la reperibilità.

Per soggiorni superiori a sette giorni si darà luogo al riposo settimanale durante il soggiorno, mentre per quelli di sette giorni comprensivi del viaggio di andata e/o di ritorno il riposo sarà effettuato nella settimana successiva.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già applicate nelle cooperative.

Art. 14 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

a) Qualificazione e Riqualificazione

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL ed al fine di disciplinare con maggior precisione la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione e riqualificazione, sia interni che esterni alla Cooperativa, si stabiliscono le seguenti disposizioni:

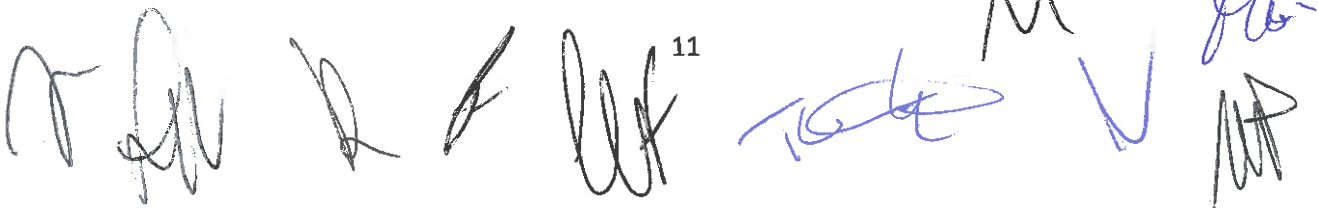
- i percorsi di qualificazione e riqualificazione e aggiornamento professionale hanno la finalità di migliorare la qualificazione delle prestazioni, possono coinvolgere tutti i lavoratori in forza alla Cooperativa, ma devono intendersi in stretto rapporto ai profili professionali ed ai servizi della Cooperativa;
- compatibilmente con le esigenze di servizio, le cooperative si impegnano a favorire - attraverso cambi turno, flessibilità di orario, utilizzo della banca ore - la partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione e riqualificazione di cui alla presente disciplina;
- quanto all'individuazione delle priorità per l'accesso ai corsi, si rimanda ai criteri già stabiliti nel CCNL e s'individua nel confronto a livello aziendale la sede privilegiata per le verifiche dei bisogni formativi, sulla base della programmazione periodicamente elaborata a cura della cooperativa, diretta a migliorare le competenze professionali necessarie ad elevare la qualità delle prestazioni svolte nei confronti dell'utenza.
- fermo restando che la contrattazione collettiva nazionale ha stabilito il contingente annuo di personale utilizzabile nell'ambito di percorsi di qualificazione e riqualificazione e aggiornamento professionale, individuandone la misura massima (8% del totale dell'organico della cooperativa al quale si applica il CCNL coop sociali) e precisando che la quantità dei permessi retribuiti individuali non deve essere superiore a 100 ore annue, i criteri oggettivi identificativi delle priorità per l'accesso ai corsi sono quelli stabiliti dal contratto collettivo nazionale (1. anzianità anagrafica 2. anzianità di servizio integrabili con ulteriori criteri individuati con apposita intesa intervenuta a livello aziendale;
- per salvaguardare il patrimonio professionale di ogni cooperativa, le parti stabiliscono che il lavoratore (socio o dipendente) che dovesse lasciare la cooperativa entro i 24 mesi successivi all'acquisizione del titolo o attestato dopo aver usufruito di permessi di cui trattasi e della copertura di eventuali costi di iscrizione a corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale, è tenuto a rimborsare i costi da quest'ultima sostenuti.

L'entità del rimborso verrà proporzionalmente ridotta di un ventiquattresimo per ogni mese di permanenza in cooperativa dalla data di acquisizione del titolo fino allo scadere dei due anni successivi. Trascorsi 24 mesi nulla più è dovuto a titolo di rimborso per questa voce.

b) Diritto Allo Studio

Ferme restando la disciplina del diritto allo studio rinvenibile nell'art. 69 del CCNL, con particolare riferimento alle percentuali ed alle quantità previste, si stabiliscono le seguenti integrazioni:

- sono fatte salve le eventuali diverse intese pattuite a livello aziendale;
- i permessi vengono essere riconosciuti solo a seguito di richiesta scritta; l'individuazione del personale a cui riconoscere i permessi, ricadenti nella percentuale massima del 2%, si fa riferimento all'ordine cronologico di presentazione della richiesta. Eventuali problematiche connesse ad esigenze organizzative o di servizio formeranno oggetto di confronto in sede aziendale.
- Per le lavoratrici/lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi, la maturazione e l'esercizio del beneficio sarà riproporzionato all'effettiva prestazione individuale di lavoro.



- I permessi retribuiti (nel limite massimo di 150 ore annue – anno civile - individuali) previsti per il diritto allo studio saranno concessi per assentarsi durante le fasce orarie lavorative coincidenti con il calendario delle lezioni, adeguatamente documentato.

Art. 15 – FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI ED ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Le parti ravvisano l'esigenza di disciplinare l'erogazione dei servizi pubblici essenziali presso le strutture e le attività di seguito indicate, ciò con l'intento di contemperare il rispetto dei diritti della persona con il diritto di sciopero.

Strutture e attività interessate:

- case protette, case di riposo e centri residenziali per portatori di handicap;
- assistenza domiciliare;
- centro diurno per portatori di handicap;
- servizio trasporto infermi;
- servizi per l'infanzia.
- altri servizi da concordare in sede di regolamento.

Sul punto le parti hanno inoltre tenuto presente, che:

- nell'art. 11 del CCNL sono elencati, in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, i servizi essenziali per i quali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti;
- nell'art. 11 del CCNL viene indicata la sede aziendale come luogo di confronto per la definizione dei contingenti di personale necessari per l'erogazione delle predette prestazioni;
- l'art.2 della legge n. 146/1990 rinvia anche ai regolamenti di servizio, assunti in base agli accordi con le rappresentanze del personale, l'individuazione delle prestazioni che devono essere assicurate nell'ambito dei servizi pubblici essenziali;

Concordemente si pattuisce quindi, che attraverso i regolamenti aziendali e/o di struttura, elaborati in accordo con le rappresentanze dei lavoratori, vengano definite le prestazioni indispensabili, nonché le modalità e le procedure di erogazione delle prestazioni stesse, individuando a tale scopo i contingenti di personale che dovranno garantire la continuità dei servizi.

In considerazione della particolarità dei servizi e delle esigenze mutevoli dell'utenza e dei committenti, si reputa opportuno che, nell'ipotesi di gestione in appalto/convenzione, il regolamento di struttura, con particolare riferimento alla definizione dei contingenti ed alla individuazione delle prestazioni essenziali, sia condiviso tra i gestori in caso di ATI e anche dall'azienda/ente committente del servizio

Nota a verbale: le OO.SS. ritengono utile allegare un' ipotesi di regolamento elaborata in sede sindacale.

Art. 16 - REPERIBILITÀ

Le parti, tenuto conto che l'istituto della reperibilità è già disciplinato contrattualmente, stabiliscono che le cooperative, per far fronte a problemi organizzativi contingenti, possano adottare protocolli operativi di emergenza, condivisi con le RSU/RSA, diretti a diminuire i carichi di lavoro ed a definire puntualmente le necessità primarie ed essenziali. Tutto questo in un'ottica più generale di partecipazione alle soluzioni metodologiche congegnate per far fronte agli eventuali aspetti di criticità.

Art. 17 – COOPERATIVE SOCIALI di tipo B

Applicabilità del CCNL

Le parti concordano sull'applicabilità, alle cooperative sociali ex art. 1 co. 1 lett. B della Legge 381/91, del CCNL Cooperative Sociali e dei relativi accordi territoriali.

Salario di ingresso

Per quanto attiene all'istituto del salario di ingresso o ad altre pattuizioni rivolte alle cooperative Sociali di tipo B, qualora si verificano le condizioni le parti si confronteranno al fine di addivenire ad un accordo territoriale.

Art. 18 - EDUCATORI, PERSONALE AUSILIARIO E ADDETTI ALLA CUCINA NELLE SCUOLE E NEGLI ASILI

Le cooperative si adopereranno al fine di cercare soluzioni idonee a favorire continuità occupazionale od altre opportunità di lavoro, agli operatori inoccupati a causa dei periodi di chiusura delle scuole, previsti dal calendario scolastico.

Le cooperative su richiesta delle OO.SS. si impegnano a fornire informazioni relative alle iniziative assunte in tal senso.

Art. 19 - FERIE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E NEOCOMUNITARI

A richiesta dei lavoratori extracomunitari e neocomunitari, motivata dall'esigenza di rientro temporaneo nel Paese di origine, le Cooperative valuteranno la possibilità, compatibilmente con le proprie esigenze produttive ed organizzative, di consentire la fruizione continuativa delle ferie mediante l'accorpamento delle stesse e dei permessi annui retribuiti disponibili individualmente.

Art. 20 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo sostituisce il precedente CIPL del 30 aprile 2008 e salvo le specifiche decorrenze diversamente previste, decorre dalla data di sottoscrizione e avrà scadenza in data 9/4/2020; si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

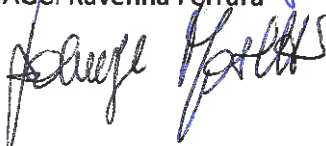
Confcooperative Ferrara



Legacoop Estense



AGCI Ravenna Ferrara



Funzione Pubblica CGIL di Ferrara



CISL Funzione Pubblica di Ferrara



UIL FPL di Ferrara



FISASCAT CISL di Ferrara



