

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE NEL SETTORE DELLA COOPERAZIONE SOCIALE IN EMILIA-ROMAGNA E LOMBARDIA ⁽¹⁾

SOMMARIO: *Quadro di sintesi. – Descrizione dei contratti territoriali analizzati.* – 1. Introduzione. – 2. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Bologna. – 3. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Reggio Emilia. – 4. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Brescia. – 5. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Como. – 6. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Pavia. – 7. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Lecco. – 8. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Bergamo. – 9. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Cremona.

Quadro di sintesi

Gli accordi siglati tra il 2013 e il 2018 nel settore della cooperazione sociale in alcune Province dell'Emilia-Romagna e della Lombardia rappresentano un interessante esempio di come la contrattazione territoriale possa integrare e declinare la disciplina del CCNL per far fronte alle specificità locali, dando quindi sostegno all'erogazione di servizi, all'inserimento lavorativo e alla qualità dell'occupazione nei contesti interessati.

Gli accordi si applicano alle cooperative esercenti attività socio-sanitaria e assistenziale (cooperative sociali di tipo A) e alle cooperative di inserimento lavorativo che svolgono attività di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi (cooperative sociali di tipo B), nei territori di competenza delle parti firmatarie, anche nel caso in cui abbiano sede legale fuori da questi. Con riferimento alla parte obbligatoria degli accordi analizzati, si assiste al consolidamento delle relazioni sindacali a livello locale, sulla scia di quanto previsto dal CCNL di settore, in particolare attraverso l'istituzione o il rafforzamento di Comitati misti paritetici provinciali.

⁽¹⁾ Si ringraziano per il contributo alla redazione di questo capitolo Paolo Agape, Mauro Colleoni, Omar Piazza e Paola Tarocchi, rappresentanti di Confcooperative Bergamo.

In ambito normativo ed economico, le materie maggiormente trattate sono la regolazione dell'elemento retributivo territoriale (ERT) e l'orario di lavoro, soprattutto con riferimento all'istituto della banca ore, di cui si prevede la mensilizzazione. Di particolare rilievo risultano le disposizioni riguardanti l'inquadramento, il diritto allo studio e la qualificazione del personale, attraverso, ad esempio, l'introduzione di nuove figure professionali nel sistema classificatorio nazionale e la definizione di obiettivi, priorità e criteri di accesso ai corsi di formazione. Aspetti peculiari della contrattazione territoriale nel settore riguardano il diritto allo sciopero e la conseguente individuazione dei servizi minimi essenziali, e i cambi di gestione, di cui si chiariscono i passaggi che impresa uscente e società subentrante devono compiere per adempiere agli obblighi di comunicazione alle organizzazioni sindacali e garantire la continuità occupazionale dei lavoratori interessati. Ulteriori materie disciplinate dagli accordi territoriali, seppur con frequenza minore, riguardano alcune tipologie contrattuali, le trasferte e l'impiego di mezzi di proprietà del personale, i servizi di mensa, la salute e sicurezza sul lavoro e la tutela delle donne vittime di violenza.

Descrizione dei contratti territoriali analizzati

La presente sezione del Rapporto affronta alcuni recenti sviluppi della contrattazione collettiva di ambito territoriale, registrati nel settore della cooperazione sociale. A questo fine, sono stati analizzati i seguenti accordi collettivi sottoscritti in alcune Province della Lombardia e dell'Emilia-Romagna tra il 2013 e il 2018:

- *accordo territoriale Agci Bologna, Confcooperative Bologna, Legacoop Bologna e Imola, Cisl FP e Fisascat-Cisl Area Metropolitana Bolognese, FP Cgil Bologna e Imola, Uil FPL Bologna del 19 giugno 2018;*
- *accordo territoriale Confcooperative Reggio Emilia, Legacoop Emilia Ovest, FP Cgil, Cisl FP e Fisascat-Cisl Emilia Centrale, Uil FPL del 28 febbraio 2018;*
- *accordo territoriale Agci Brescia, Confcooperative Brescia, Legacoop Brescia, FP Cgil, Cisl FP, Fisascat-Cisl, Uil FPL del 23 giugno 2016;*
- *accordo territoriale Confcooperative Insubria, Legacoop Como, FP Cgil Como, Cisl FP e Fisascat-Cisl dei Laghi, Uil FPL Como del 21 maggio 2015;*
- *accordo territoriale Confcooperative-Federsolidarietà Pavia, Legacoopservizi Pavia, FP Cgil Pavia, Cisl FP e Fisascat-Cisl Pavia, Uil FPL Pavia del 18 aprile 2014;*
- *accordo territoriale Confcooperative Lecco, Legacoopservizi Lecco, FP Cgil Lecco, Fisascat-Cisl Monza Brianza Lecco, Uil FPL Lecco del 2 ottobre 2013;*

- *accordo territoriale Confcooperative Bergamo, Legacoop Bergamo, FP Cgil, Fisascat-Cisl, Uil FPL del 2 settembre 2013;*
- *accordo territoriale Confcooperative Cremona, Legacoop Cremona, FP Cgil Cremona, Cisl FP e Fisascat-Cisl Cremona, Uil Cremona del 13 maggio 2013.*

1. Introduzione

Gli accordi siglati tra il 2013 e il 2018 nel settore della cooperazione sociale in alcune Province del Nord-Italia rappresentano un interessante esempio di come la contrattazione territoriale possa integrare e declinare la disciplina del CCNL per far fronte alle specificità locali, dando quindi sostegno all'erogazione di servizi, all'inserimento lavorativo e alla qualità dell'occupazione nei contesti interessati. Gli accordi si applicano alle cooperative esercenti attività socio-sanitaria e assistenziale e alle cooperative di inserimento lavorativo che svolgono attività di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi, nei territori di competenza delle parti firmatarie, anche nel caso in cui abbiano sede legale fuori da questi.

Entrando nel merito dei contenuti, gli accordi rappresentano un'occasione per consolidare le relazioni sindacali a livello locale, sulla scia di quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL delle cooperative sociali (Agci Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali), che indica la necessità di agire nelle sedi provinciali per valutare l'andamento del settore, verificare programmi e progetti di sviluppo e realizzare iniziative idonee presso la pubblica amministrazione affinché si tenga conto dell'applicazione del CCNL nelle gare d'appalto e vengano potenziate le opportunità di qualificazione per i lavoratori del settore. Per rafforzare questo processo, numerosi accordi istituiscono Comitati misti paritetici provinciali. Ne sono un esempio i contratti integrativi di Pavia, Como, Lecco e Cremona, che affidano a questi organismi bilaterali il compito di monitorare l'andamento del settore e i progetti in atto, adottare opportune iniziative presso la pubblica amministrazione, promuovere convenzioni e favorire l'adozione di buone pratiche a livello aziendale. Qualora invece questi siano già presenti (come nel caso di Brescia, Bologna e Reggio Emilia), il loro ruolo viene valorizzato, con l'attribuzione di nuove competenze. In particolare, al Comitato paritetico della Provincia

di Bologna sono stati recentemente affidati la valutazione delle possibilità di ricollocazione sul territorio per lavoratori affetti da limitazioni funzionali, l'approfondimento tecnico dell'ERT e il monitoraggio della banca ore.

Gli ultimi due temi sono peraltro oggetto di regolamentazione in buona parte degli accordi. Con riferimento all'ERT, di struttura variabile in relazione ai risultati delle imprese del territorio, la maggioranza degli accordi prevede un valore massimo e parametri di riferimento per la misurazione della performance, dotati di uno specifico peso percentuale. La cifra da erogare viene poi differenziata singolarmente sulla base delle presenze effettive dei lavoratori. Qualora vi siano situazioni di particolare sofferenza economica e finanziaria, è comunque prevista la possibilità per le cooperative di richiedere al Comitato paritetico provinciale l'adozione di soluzioni transitorie diverse. Per quanto riguarda, invece, la banca ore, diversi accordi (come quelli di Bergamo e Reggio Emilia) ne prevedono la mensilizzazione e quindi la valutazione dello scostamento tra orario effettuato e orario contrattuale da svolgersi mensilmente, a cui fa seguito, in caso di saldo positivo, la fruizione di riposi compensativi o giorni di permesso retribuiti, oppure, in caso di saldo negativo, la predisposizione di misure di completamento dell'orario pattuito. In aggiunta, l'accordo territoriale della Provincia di Bergamo introduce, in via sperimentale, il contratto "part-time jolly", che prevede un monte ore annuo compreso tra le 240 e le 600 ore, l'accesso all'istituto della banca ore e una maggiorazione per pronta disponibilità.

Di particolare rilievo risultano le disposizioni riguardanti l'inquadramento e la qualificazione del personale. Quanto al primo aspetto, numerosi accordi territoriali (sottoscritti a Brescia, Bergamo, Reggio Emilia, Pavia e Como) intervengono per integrare l'articolo 47 del CCNL, introducendo nuove figure professionali nel sistema classificatorio nazionale. In merito, invece, alla qualificazione del personale, vi sono disposizioni che, in linea con l'articolo 70 del CCNL, impongono alle singole realtà aziendali di stabilire annualmente i criteri di accesso ai corsi, gli interventi formativi e le priorità da garantire (si vedano gli accordi di Reggio Emilia e Pavia) e definiscono il monte ore di permessi retribuiti (come nell'accordo di Brescia), nonché clausole che intervenendo sull'articolo 69 del CCNL dettagliano le modalità di fruizione del diritto allo studio (come negli accordi di Lecco e Brescia).

Aspetto peculiare del settore è quello che riguarda i cambi di gestione, su cui interviene buona parte dei contratti integrativi territoriali. In particolare, sono elencati i passaggi che impresa uscente e società subentrante devono compiere per adempiere agli obblighi di comunicazione alle organizzazioni sindacali e garantire la continuità occupazionale dei lavoratori interessati. Altrettanto importante per la cooperazione sociale è la disciplina del diritto di sciopero, che negli accordi di Pavia, Como, Lecco e Bologna, in conformità con il CCNL e la legge n. 146/1990 e successive modifiche, è dettagliata con l'individuazione dei servizi essenziali, i termini di preavviso per la proclamazione dello sciopero e le specifiche procedure di precettazione del personale per garantire le prestazioni minime.

Ulteriori materie disciplinate dalla contrattazione territoriale di settore, seppur con frequenza minore, riguardano alcune tipologie contrattuali, le trasferte e l'impiego di mezzi di proprietà del personale, i servizi di mensa, la salute e sicurezza sul lavoro e la tutela delle donne vittime di violenza. Gli accordi di Cremona, Bergamo, Pavia e Lecco, infine, manifestano una spiccata sensibilità verso i temi del welfare, delle pari opportunità e della conciliazione vita-lavoro, anche con la predisposizione di alcune iniziative e misure.

2. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Bologna

Il contratto integrativo territoriale della cooperazione sociale dell'area metropolitana di Bologna è stato sottoscritto il 19 giugno 2018 e avrà decorrenza fino al 18 giugno 2021. Esso riguarda oltre 10.000 lavoratori dipendenti delle cooperative sociali che si occupano prevalentemente di servizi pubblici rivolti a bambini, minori, anziani e persone non autosufficienti. Inoltre, il contratto interessa le cooperative sociali, le imprese sociali e gli enti del terzo settore che applicano il CCNL Cooperative sociali e che operano nell'area metropolitana di Bologna, ancorché aventi la sede legale fuori dal territorio.

Le organizzazioni sindacali, congiuntamente con le associazioni datoriali firmatarie, ritengono che l'obiettivo fondamentale della contrattazione integrativa territoriale sia quello di migliorare la qualità dei servizi

prodotti ponendo al centro il lavoro e la sua valorizzazione: risultati ottenibili solo coinvolgendo lavoratrici e lavoratori nei processi pianificativi e organizzativi. Pertanto, il trattamento retributivo degli operatori dovrà essere coerente tanto con i previsti obiettivi di qualificazione del lavoro quanto con i trattamenti medi vigenti nel settore.

Relazioni sindacali

Al fine di rendere trasparente e funzionale il sistema delle relazioni sindacali, le associazioni datoriali firmatarie si impegnano a:

- inviare alle organizzazioni sindacali la documentazione relativa all'istituto dell'informazione, come previsto dal CCNL vigente;
- inviare le intese sottoscritte ai responsabili delle singole imprese cooperative al fine di dare rapida attuazione agli impegni assunti;
- assicurare nei confronti di tutte le cooperative l'informazione utile a garantire il rispetto delle procedure previste dall'accordo territoriale sul diritto di sciopero;
- dare comunicazione sull'avvenuta aggiudicazione di appalti o convenzioni in essere con enti pubblici relativa a singoli servizi, sull'entità economica di aggiudicazione nonché sui riferimenti delle sedi di lavoro delle cooperative, sulla qualifica e sul numero del personale impiegato, suddiviso per genere e tipologia di lavoro.

Sono altresì oggetto di informazione e confronto aziendale le seguenti materie: la verifica applicativa del contratto integrativo territoriale; la salute e sicurezza sul lavoro e le limitazioni funzionali; la formazione professionale; l'inquadramento professionale; la gestione dell'orario di lavoro; la banca ore; e il diritto allo studio.

Le parti, confermando le relazioni sindacali già individuate nel precedente contratto integrativo provinciale volte a valorizzare l'informazione anche a livello aziendale nel caso di specifiche evoluzioni della organizzazione del lavoro, si impegnano ad attivare tavoli di confronto anche in caso di rilevanti evoluzioni nell'organizzazione del lavoro che comportino ricadute significative sui lavoratori.

Nel rinnovo vengono richiamati i protocolli in materia di legalità e appalti sottoscritti a livello istituzionale con il Comune di Bologna e la Regione Emilia-Romagna e, ferma restando l'applicazione del decreto le-

gislativo n. 81/2008, le parti concordano sull'importanza di un pieno coinvolgimento dei RLS attraverso una informazione alle RSA/RSU ed alle organizzazioni sindacali a partire dal livello aziendale.

Esercizio del diritto di sciopero

Nel rispetto di quanto già previsto dal CCNL all'articolo 11 e conformemente alla legge n. 146/1990 e successive modifiche, intrecciando esigenze idealmente e giuridicamente diverse, le parti hanno convenuto sull'individuazione dei servizi minimi essenziali nelle strutture a carattere residenziale aperte 24 ore (in questo ambito, si fa riferimento alle attività relative all'igiene della persona, alle posturazioni degli allettati, alla distribuzione e somministrazione dei pasti, alle terapie farmacologiche e alle prestazioni medico-sanitarie), nei servizi domiciliari (qui si menzionano i servizi di igiene e somministrazione di pasti e di terapie farmacologiche) e nei servizi di urgenza ed emergenza, dove si applica il regime delle giornate pre-festive (sabato).

In estrema sintesi, il soggetto gestore si impegna a determinare, almeno 7 giorni prima della data dello sciopero, il contingente di personale necessario a garantire i servizi essenziali e a darne comunicazione ai lavoratori individuati e alle organizzazioni sindacali 5 giorni prima dello sciopero. Il personale precettato ha comunque diritto di manifestare la volontà di partecipare allo sciopero entro il giorno successivo alla comunicazione chiedendo contestualmente la propria sostituzione, che sarà accordata o meno nelle 24 ore seguenti. Nell'individuazione del personale precettato, viene garantito il principio di turnazione degli addetti.

Protocollo per personale con limitazioni funzionali e congedo donne vittima di violenza

Nell'ottica di garantire una miglior attenzione alla tematica della salute sui luoghi di lavoro, per i dipendenti con limitazioni psico-fisiche permanenti o temporanee, le parti danno atto di calendarizzare incontri semestrali presso le singole realtà cooperative o in sede di Comitato misto paritetico territoriale, per la mappatura delle criticità esistenti e la valutazione delle possibilità di ricollocazione di questi lavoratori e lavoratrici tramite formazione *ad hoc*, sperimentando sinergie con la cooperazione

sociale di tipo B ⁽²⁾ e altre forme di aggregazione consortile. Inoltre, le parti concordano di garantire al contempo anche l'estensione del periodo di comporto *ex* articolo 71 del CCNL da 12 a 18 mesi nell'arco del triennio, per le persone affette da patologie gravi e invalidanti, previa certificazione del medico del Sistema sanitario nazionale o convenzionato. Tale periodo sarà riconosciuto come aspettativa non retribuita.

Inoltre, sulla scia delle recenti novità normative legate al tema della violenza sulle donne, il contratto territoriale di Bologna estende, su richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo straordinario a complessivi 4 mesi, garantendo il 100% della retribuzione e contribuzione.

Cambi di gestione

Tra gli obiettivi del rinnovo contrattuale, quello della specificazione dell'articolo 37 del CCNL sul cambio d'appalto riveste una importanza pregnante. Il contratto territoriale vuole infatti uniformare le garanzie occupazionali e la certezza nella trasmissione del dato relativo al personale coinvolto dal cambio di gestione, prevedendo che l'impresa cedente fornisca a quella subentrante un elenco completo del personale con il relativo inquadramento indicando anche i dipendenti momentaneamente assenti. Le parti stabiliscono altresì che qualora il servizio oggetto di cambio di gestione sia rimasto invariato, si impegneranno ad incontrarsi con l'obiettivo di redigere un verbale utile a regolarizzare il passaggio dei lavoratori dall'impresa uscente a quella subentrante, senza che trovi quindi applicazione l'articolo 33 del CCNL (preavviso di licenziamento e dimissioni). Si concorda, infine, di riconoscere ai lavoratori gli scatti di

⁽²⁾ La cooperazione sociale di tipo B (art. 1, comma 1, lett. b, l. n. 381/1991) comprende quelle cooperative che svolgono attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Come indicato all'art. 4, comma 1, della suddetta legge, si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'art. 18 del d.lgs. C.p.S. n. 1577/1947 e successive modifiche.

anzianità già maturati e maturandi, dando per superato il periodo di prova.

Indennità sostitutiva di mensa, rimborso chilometrico e attività di soggiorno

Alle lavoratrici e ai lavoratori di imprese con almeno 15 dipendenti/soci in servizio negli orari del pasto viene riconosciuto il servizio di mensa o, qualora non disponibile, un'indennità sostitutiva del valore di 4,20 euro, a fronte di un minimo di 7 ore di lavoro complessive giornaliere.

Viene poi contrattualmente previsto, per la lavoratrice o il lavoratore cui sia richiesto l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, un rimborso, per ogni chilometro percorso, pari ad un quarto del prezzo al litro della benzina nel caso di utilizzo del mezzo nel territorio del Comune corrispondente alla sede lavorativa, o di un quinto in tutti gli altri casi. Viene altresì prevista la contestuale stipula di un'apposita polizza Kasko chilometrica, prevedendo in alternativa la possibilità per la cooperativa di rimborsare direttamente eventuali danni.

L'articolo 6 del testo contrattuale chiarisce che per attività di soggiorno debba intendersi quella svolta al di fuori del proprio luogo di lavoro abituale da compiersi a stretto contatto con l'utenza e che comporti almeno una notte di permanenza. Per lo svolgimento di questa attività, caratterizzata dalla discontinuità dell'impegno lavorativo, verranno riconosciute convenzionalmente 10 ore di lavoro e un'indennità onnicomprensiva di 35 euro lordi giornalieri.

Banca delle ore

Individuando quale elemento caratterizzante il settore l'elevata variabilità della domanda di assistenza e la diffusione del lavoro su turni e al fine di garantire una retribuzione mensile uniforme durante tutto l'arco dell'anno, le parti introducono un sistema di stabilità della retribuzione mensile (calcolata generalmente con riferimento all'orario definito nel contratto individuale di lavoro, salvo esigenze di rimodulazione specifiche), tramite lo strumento della banca ore, gestito attraverso un apposito contatore. Le ore accantonate in positivo potranno essere recuperate attraverso l'utilizzo di riposi compensativi e/o di giorni di permesso retri-

buiti, mentre per le ore accantonate in negativo si adotteranno misure per il completamento dell'orario contrattualmente pattuito. Il conto individuale del lavoratore verrà conguagliato al 31 dicembre di ogni anno ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro. In presenza di saldo a credito il lavoratore si vedrà retribuita la banca ore residua ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere la fruizione dei permessi retribuiti anche entro il semestre successivo. Al momento del saldo, le ore a credito verranno retribuite con una maggiorazione stabilita del 15% per il lavoro straordinario, o rispettivamente del 20% e del 29%, in ragione del fatto che il lavoratore operi sui turni h 24 o sia assunto a tempo parziale. Nel caso di saldo negativo, sarà possibile il recupero delle ore non lavorate entro ulteriori 6 mesi. Qualora, per cause dipendenti dal lavoratore o per ragioni oggettive, la banca ore risultasse ancora negativa, la cooperativa potrà procedere alla relativa trattenuta del valore economico delle ore non lavorate.

Il Comitato misto paritetico effettuerà il monitoraggio dell'istituto per consentire alle parti di valutarne l'efficacia e applicare eventuali correttivi.

ERT e rinvii

Il contratto territoriale, in attuazione all'articolo 10, punto 2, lettera e, del CCNL, rimanda al Comitato paritetico l'onere di un puntuale approfondimento tecnico che definisca entro 6 mesi dalla firma i parametri e il valore dell'ERT, specificando che nelle more di questa definizione continuino a valere le disposizioni contenute nel precedente accordo territoriale.

Le parti infine rinviando a successivi confronti alcuni temi di notevole importanza come la formazione del personale, l'applicazione delle nuove norme in tema di educatori socio-pedagogici e socio-sanitari e il riconoscimento della peculiarità che caratterizza l'attività lavorativa articolata su fasce orarie ampie/disagiate.

3. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Reggio Emilia

Il contratto integrativo territoriale della cooperazione sociale della Provincia di Reggio Emilia è stato sottoscritto il 28 febbraio 2018. Per esplicita volontà dei firmatari, l'intesa dovrà essere applicata, nel rispetto dell'articolo 1 del CCNL, alle cooperative esercenti attività socio-sanitaria e assistenziale nonché alle cooperative di inserimento lavorativo che svolgono attività nel territorio della Provincia di Reggio Emilia, anche in caso abbiano sede legale fuori da essa.

Relazioni sindacali

L'accordo esordisce con l'auspicio delle parti a dare impulso alla costituzione e implementazione di relazioni sindacali solide e di qualità, riconoscendole come strumento prodromico alla qualificazione della rete dei servizi e degli operatori in essi coinvolti. Le parti auspicano inoltre un coerente comportamento delle pubbliche amministrazioni committenti e, al fine di monitorare l'andamento del settore, fissano i periodi di successivi incontri di verifica.

Attività di soggiorno e utilizzo del proprio mezzo per ragioni di servizio

In favore dei lavoratori impegnati nelle attività fuori sede con obbligo di soggiorno, è riconosciuta la somma onnicomprensiva lorda di 40 euro, da aggiungersi alla normale retribuzione dovuta, al fine di indennizzare la pronta reperibilità, l'obbligo di residenza fuori dal proprio domicilio oltre al disagio.

L'intesa prevede altresì una specifica disciplina per i casi in cui la cooperativa richieda l'utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio al lavoratore. A copertura del rischio di danneggiamento dell'autovettura a causa di sinistro occorso durante il servizio, le cooperative dovranno sottoscrivere apposita polizza Kasko, ovvero provvedere direttamente al risarcimento del danno materiale patito dal lavoratore, il tutto nelle more di appositi regolamenti aziendali all'uopo predisposti e rispondenti ai criteri definiti nell'accordo.

Qualificazione professionale e inquadramento

Le parti colgono l'occasione per ribadire l'importanza della qualificazione e della riqualificazione del personale impegnato nei servizi delle cooperative: nel solco di questa impostazione e delle disposizioni previste dal CCNL delle cooperative sociali, si stabilisce che all'interno di ogni singola realtà aziendale saranno annualmente stabiliti i criteri di accesso ai corsi, agli interventi formativi e le priorità da garantire.

L'accordo integra, inoltre, la disciplina prevista all'articolo 47 del CCNL specificando che nel perimetro del livello D2 debbano essere inseriti anche coloro i quali, pur non avendo un titolo specifico di educatore professionale (laurea in scienze dell'educazione/formazione), saranno in possesso di titolo di studio accademico equipollente per contenuti formativi (laurea triennale, magistrale, vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza nel ruolo.

Cambi di gestione

L'accordo provinciale integra la regolamentazione dei passaggi di gestione, di fatto fisiologici all'interno del settore, definita all'articolo 37 del CCNL. Nello specifico, si stabilisce l'obbligatorietà della sottoscrizione di apposito verbale di intesa inerente al singolo passaggio di appalto. Viene altresì posta attenzione a che venga regolamentata la gestione della ripartizione dell'onere di corresponsione dell'ERT, suddiviso tra cedente e cessionario. Si stabilisce inoltre l'obbligo di passaggio delle informazioni da parte del soggetto uscente a favore del soggetto subentrante, al fine di garantire in maniera agevole il diritto ai lavoratori al mantenimento della propria posizione lavorativa.

Mensa

Le parti concordano nell'erogazione gratuita del pasto da parte delle cooperative a favore dei lavoratori laddove i servizi abbiano una organizzazione compatibile (coincidenza dell'orario del pasto erogato agli utenti con l'orario di lavoro degli operatori). Nel caso ciò non fosse possibile, ogni cooperativa potrà decidere di mettere a disposizione il pasto a titolo oneroso ai lavoratori che ne vogliano usufruire, chiedendo un contributo

agli stessi che non superi i 3,50 euro per pasto. Si ribadisce altresì che nel rispetto della normativa vigente sull'orario di lavoro (decreto legislativo n. 66/2003), la pausa per il consumo del pasto non è retribuita e pertanto i lavoratori non sono obbligati a restare all'interno dei locali aziendali.

ERT

Le parti concordano sostanzialmente sulla riproposizione dell'impianto di costruzione dell'ERT, istituito nel precedente accordo del 2014. Ribadendo la natura territoriale del premio, che deve essere quantificato basandosi sui risultati economici di un paniere rappresentativo di cooperative del territorio, le parti definiscono che l'importo base assegnato al livello C1 è pari a 500 euro, a cui deve poi essere applicata la scala parametrica per la quantificazione degli altri livelli.

L'accordo definisce i seguenti parametri cui assegna uno specifico peso percentuale: fatturato/occupazione (25%); tempi medi di pagamento della committenza (25%); andamento MOL (margine operativo lordo) dell'ultimo anno in relazione alla media degli ultimi 3 anni (50%). Per ogni parametro poi vengono fissate delle soglie su cui calcolare lo scostamento al fine di verificare la maturazione o meno della relativa quota percentuale di premio. Una volta effettuata tale operazione, le parti definiscono altresì che l'importo dell'ERT sarà riconosciuto ad ogni singolo lavoratore in funzione delle ore lavorate nell'anno di maturazione.

In ultimo, le parti definiscono in maniera puntuale le modalità per consentire che le cooperative in stato di conclamata crisi aziendale, ovvero in stato di difficoltà finanziaria, possano chiedere l'esonero, il riconoscimento parziale ovvero la rateizzazione dell'erogazione dell'ERT di propria competenza. Nello specifico tale clausola di salvaguardia dispone l'attivazione delle misure di cui sopra per le cooperative che vedano un MOL pari o inferiore al 4%. In caso poi di MOL compreso tra il 4% e il 2,5% la cooperativa potrà richiedere il pagamento parziale in quota non inferiore al 50%. Se il MOL avrà un valore inferiore al 2,5% la cooperativa potrà richiedere l'esonero totale. In ogni caso le cooperative potranno richiedere l'erogazione a rate dell'ERT.

Orario di lavoro

In ultima istanza, l'accordo provinciale prende in esame il tema della mensilizzazione e della banca ore, pur riconoscendo la validità delle eventuali prassi aziendali adottate in ogni singola cooperativa e costituenti oggetto di contrattazione decentrata.

L'orario mensilizzato è definito come valore basato sull'orario settimanale ovvero come risultato della media delle ore lavorate nell'arco dell'anno (12 mesi). La gestione della mensilizzazione necessita di un elemento di riequilibrio e di raccordo tra l'orario teorico e l'orario effettivamente svolto: a tal fine viene istituita la banca delle ore. Il conteggio del debito/credito che alimenta questo contatore è effettuato mensilmente raffrontando le ore lavorate, a cui si sommano le ore costituenti gli istituti retribuiti o indennizzati, con la quota di orario mensilizzata fissata dall'orario contrattuale individuale. Tale meccanismo permette un riequilibrio grazie alla facoltà di generare permessi aggiuntivi in caso di credito orario, ovvero alla predisposizione di piani di completamento dell'orario concordati tra lavoratore e cooperativa.

Viene tuttavia rimarcato che il computo del credito/debito debba chiudersi il 31 dicembre di ogni anno: in tale occasione ad ogni lavoratore verranno saldati i crediti orari con il riconoscimento della maggiorazione del 20% (per i tempi pieni operanti su turni), del 15% (per gli altri tempi pieni) ovvero del 27% (per i part-time). È data facoltà al lavoratore di scegliere in ragione della liquidazione il riconoscimento di permessi compensativi da utilizzarsi nel semestre successivo alla maturazione. Parimenti, in caso di saldi negativi la cooperativa sarà autorizzata a recuperare le relative somme a debito: in caso di saldo negativo superiore al 50% dell'orario mensile di riferimento, la cooperativa potrà accordare al lavoratore l'effettuazione di prestazioni aggiuntive di lavoro a compensazione dei debiti orari accumulati.

4. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Brescia

Il contratto integrativo territoriale per le cooperative sociali della Provincia di Brescia è stato firmato il 23 giugno 2016, per sostenere il

movimento cooperativo in un momento di particolare difficoltà legato alla sfavorevole congiuntura economica generale e alla contrazione delle risorse destinate al welfare.

Si riconosce che il CCNL delle cooperative sociali è il contratto di riferimento per tutte le cooperative aventi sede o operanti nel territorio di Brescia che si occupano di inserimento lavorativo indipendentemente dal settore merceologico, produttivo o di servizio in cui operano.

Assunzioni obbligatorie

In applicazione dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 68/1999, la quota di riserva (destinata al collocamento dei disabili) si computa con esclusivo riferimento ai soggetti che svolgono attività tecnico-esecutive e funzioni amministrative, diverse da quelle socio-sanitarie e assistenziali, scolastiche ed educative, tra le quali, a titolo esemplificativo: amministrazione, segreteria, pulizia, trasporti, portineria, mensa.

La Commissione paritetica provinciale della cooperazione sociale è deputata a verificare l'attuazione della legge n. 68/1999 sul territorio.

Rapporti di lavoro a termine e a tempo parziale

Come previsto dall'articolo 25 del CCNL, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nel caso di particolari esigenze (come la gestione di picchi di attività, l'esecuzione di progetti di ricerca, la sostituzione di personale in permesso straordinario non retribuito, l'erogazione di servizi assistenziali durante i periodi di ferie) e al fine di evitare carenze nella funzionalità delle strutture.

In particolare, si prevede che la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà essere superiore al 40% del personale a tempo indeterminato. Fanno eccezione i contratti di lavoro a termine conclusi per lo svolgimento di attività nei centri estivi e invernali o in servizi analoghi, il cui limite quantitativo è innalzato al 60%.

Per quanto riguarda i contratti a tempo parziale, al fine di una interpretazione dell'articolo 26 del CCNL, si chiarisce che la percentuale dell'orario di lavoro a tempo parziale, utile ai fini della determinazione del trattamento economico, si determina sulla base della effettiva artico-

lazione dell'orario di lavoro e non come media delle ore di lavoro su base annua.

Cambi di gestione e inquadramento del personale

In materia di cambi di gestione e di inquadramento del personale l'accordo perfeziona gli articoli 37 e 47 del CCNL. In particolare, rispetto al primo tema, si stabilisce che le cooperative subentranti, ferma restando la natura dell'appalto o della convenzione, assumeranno il personale addetto all'appalto senza opporre al contratto individuale il patto di prova e riconoscendo in busta paga l'anzianità e i livelli retributivi acquisiti. In merito, invece, all'inquadramento del personale, il contratto territoriale introduce alcune integrazioni relative a specifici profili professionali nelle aree di inquadramento C e D. Queste integrazioni vengono riconosciute anche retroattivamente rispetto alla sottoscrizione dell'accordo territoriale.

Orario di lavoro, permessi e trasferte

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si concorda che il turnista e il lavoratore addetto al servizio con obbligo di residenza in struttura hanno diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore. Per garantire la continuità dell'assistenza agli utenti, questi lavoratori potranno fruire del riposo giornaliero anche in maniera non consecutiva e frazionata. Ad integrazione di quanto stabilito all'articolo 66 del CCNL, le parti concordano un permesso retribuito fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per ogni evento di lutto in famiglia. Infine, ai lavoratori inviati in trasferta, sarà corrisposta, oltre al vitto, alloggio e al rimborso delle spese eventualmente sostenute, un'indennità pari a 70 euro per ogni giorno di effettiva presenza fino al 7° giorno; quando, invece, la durata del soggiorno supera i 7 giorni, verrà erogata un'indennità di 60 euro al giorno.

Diritto allo studio e formazione professionale

Sul tema del diritto allo studio, ferme restando le previsioni dell'articolo 69 del CCNL, si precisa che il diritto matura solo nel caso di

coincidenza tra orari di lavoro e orari di esame o frequenza e che per i lavoratori a tempo parziale il diritto alle 150 ore matura in maniera proporzionale all'orario contrattuale. Con riferimento, invece, ai corsi di qualificazione o aggiornamento professionale, nel caso in cui questi non fossero richiesti da esigenze di servizio, i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti fino a un massimo di 50 ore e nel limite del 2% del personale in servizio.

ERT

L'ERT è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio. In particolare, si prevede una quota variabile collettiva di 100 euro, connessa ad indicatori di produttività (e specificatamente, il rapporto tra fatturato e costo del lavoro) e redditività (dato dalla variazione del MOL e dal capitale netto). È altresì prevista una quota variabile individuale di 300 euro riparametrati alla posizione economica 1 dell'area di inquadramento C, calcolata tenendo conto dell'indice di effettiva presenza dei lavoratori.

Nei casi di difficoltà economica o finanziaria è possibile chiedere alla Commissione paritetica provinciale un confronto per cercare soluzioni transitorie. In ogni caso, l'ERT può non essere applicato, in caso di patrimonio netto negativo e perdite di esercizio che hanno comportato, nel biennio precedente al periodo di riferimento, una riduzione del 50% del patrimonio netto. Documentazione a supporto delle citate condizioni, deve essere inviata dalla cooperativa alla Commissione paritetica provinciale.

5. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Como

Il contratto integrativo territoriale per le cooperative sociali della Provincia di Como è stato firmato il 21 maggio 2015. Alla base della scelta di pervenire alla sottoscrizione di tale accordo, le parti sottolineano come la contrattazione di secondo livello possa considerarsi a tutti gli effetti uno strumento idoneo a concorrere al miglioramento dei servizi of-

ferti dal comparto della cooperazione sociale in tutte le sue declinazioni e perseguire una crescita del grado di soddisfazione da parte dell'utenza.

Nel ribadire pertanto come sia imprescindibile la salvaguardia del tessuto imprenditoriale provinciale e della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, le parti sottolineano come la finalità principale del presente accordo sia quella di dare stabilità alle relazioni sindacali, al fine di salvaguardare il patrimonio economico e non del settore, oltre che le tutele dei lavoratori e delle lavoratrici operanti nello stesso.

Inoltre, si specifica che tale accordo territoriale, avente durata triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione, esplicherà i suoi effetti nei confronti del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato presso le cooperative sociali operanti nella Provincia di Como, anche con sede legale al di fuori di tale ambito. Resta inteso poi che tale accordo, che si intende rinnovato automaticamente di anno in anno, manterrà la sua validità salvo la disdetta di una delle parti, da esercitarsi entro i 3 mesi precedenti alla scadenza.

Relazioni sindacali

Le parti sottolineano come una efficace contrattazione di secondo livello si debba basare su un buon sistema di relazioni sindacali che devono essere necessariamente agite dalle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del CCNL, nella rispettiva declinazione territoriale. Qualora gli accordi provinciali non trovassero applicazione per responsabilità di una delle parti, potranno essere anche chiamate alla mediazione le strutture regionali. Inoltre, le parti, con la sottoscrizione del verbale in argomento, costituiscono formalmente il Comitato misto paritetico provinciale di Como, dando quindi applicazione a quanto definito all'articolo 9 del CCNL.

Diritto allo studio, qualificazione e riqualificazione professionale, inquadramento del personale

Il contratto integrativo provinciale interviene sulla disciplina degli articoli 69 e 70 del CCNL, riguardanti rispettivamente il diritto allo studio e la qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, conside-

rando tali questioni come fondamentali per incrementare la competitività delle cooperative.

Le parti, facendo salve tutte le intese aziendali in corso di validità, specificano che:

- ad integrazione della disciplina dell'articolo 69 del CCNL, il diritto allo studio debba essere esercitato a livello individuale da ogni singolo lavoratore a mezzo di formale richiesta da inoltrare entro il mese di settembre di ogni anno;
- il monte ore complessivo sarà suddiviso tra coloro che hanno inoltrato la richiesta, anche in ragione dell'orario di lavoro di ogni richiedente;
- ad integrazione, invece, dell'articolo 70 del CCNL, il diritto alla qualificazione e riqualificazione professionale può essere esercitato per frequentare corsi afferenti alla propria mansione in cooperativa, comprendendo quindi i corsi validi per l'ottenimento dei crediti ECM (educazione continua in medicina);
- il monte ore di permessi dovrà essere commisurato al proprio orario di lavoro;
- qualora gli oneri della formazione siano sostenuti direttamente dalla cooperativa, il lavoratore beneficiario dovrà restare in forza almeno per i successivi 24 mesi, pena la richiesta di rimborso degli oneri di cui sopra da parte del datore di lavoro.

Le parti hanno inoltre previsto, ad integrazione dell'articolo 47 del CCNL, l'inserimento delle seguenti ulteriori figure professionali: mediatore linguistico, culturale e interculturale al livello D2; educatore di asilo nido al livello D1 (in assenza di specifico titolo di studio abilitante) o al livello D2 (se in possesso di titolo abilitante); operatore socio-sanitario (OSS) al livello C2; assistente educatore e/o educatore addetto all'assistenza scolastica al livello D1.

Indennità di soggiorno e utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio

Rispetto alla disciplina delle prestazioni lavorative svolte fuori sede ma con obbligo di soggiorno e permanenza notturna, le parti stabiliscono che la richiesta di svolgere tale attività da parte della cooperativa non po-

trà essere vincolante e sarà condizionata alla disponibilità e al consenso del lavoratore. Solo in assenza del consenso da parte di un numero sufficiente di lavoratori, la cooperativa potrà procedere con la precettazione dei lavoratori utilizzando il criterio della rotazione.

Viene inoltre individuato uno specifico trattamento economico a titolo di indennità di trasferta pari a 15,49 euro al giorno, da sommarsi alla normale retribuzione, al vitto/alloggio e al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute. Tale indennità non sarà soggetta a riproporzionamento rispetto all'orario dei lavoratori.

Inoltre, a coloro che saranno impegnati in tale attività saranno riconosciute 3 ore aggiuntive di lavoro straordinario per ogni giorno di trasferta. Allo stesso modo, sarà riconosciuto un giorno di riposo compensativo ogni settimana di soggiorno. Tali ore, se non fruite dagli interessati, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario diurno. Lo stesso trattamento sarà applicato qualora le ore di riposo compensativo non potessero essere fruite a causa di cessazione del rapporto di lavoro.

Ribadendo che di norma i lavoratori devono utilizzare per ragioni di servizio i mezzi di proprietà della cooperativa, le parti dispongono che su autorizzazione da parte della direzione aziendale e con consenso dell'interessato si procederà ad erogare al lavoratore che utilizzi il proprio mezzo di trasporto un rimborso per ogni chilometro percorso per ragioni di servizio pari ad un quinto del costo del carburante con rilevazione su base trimestrale.

ERT

L'accordo stabilisce che l'ERT è correlato ai risultati conseguiti da ogni singola cooperativa sociale e sarà corrisposto ai lavoratori in forza presso le cooperative sociali che svolgono la loro attività nella Provincia di Como.

L'ERT è quantificato in 272 euro annui per lavoratore, da erogarsi a settembre dell'anno successivo a quello di competenza, a fronte di un andamento economico positivo della cooperativa e in relazione ai seguenti parametri: valore della produzione dell'anno di riferimento (35%), rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni e il costo del lavoro nell'anno di riferimento (20%), MOL dell'anno di riferimento (35%),

rapporto tra gli oneri finanziari e bancari e il MOL dell'anno di riferimento (10%). Per ogni indicatore, la rispettiva quota di ERT sarà corrisposta qualora il risultato sia maggiore o uguale alla media registrata nel biennio precedente. La quota sarà inoltre riconosciuta in ragione delle ore effettivamente lavorate, assumendo come valore base la quantità di 1.625 ore all'anno.

Nel caso in cui la cooperativa si trovi in una situazione di crisi, dovrà adire al Comitato misto paritetico provinciale di Como, inoltrando richiesta di deroga o sospensione dell'ERT entro il mese di luglio di ogni anno.

Cambi di gestione e contingenti minimi in caso di sciopero

In caso di cambio di appalto o di gestione, l'accordo specifica l'applicabilità dell'articolo 37 del CCNL anche qualora il committente modifichi la propria denominazione o natura, ovvero nell'eventualità in cui l'appalto interessi i servizi erogati nel solo periodo scolastico e quindi con interruzione estiva del servizio.

Con riferimento alla regolamentazione in caso di sciopero, il contratto integrativo territoriale intende integrare le disposizioni di cui all'articolo 11 del CCNL e alla legge n. 146/1990 e successive modifiche, precisando che:

- in caso di sciopero, gli asili nido e le scuole di ogni ordine e grado potranno essere chiusi;
- potranno restare parimenti chiusi tutti i servizi non residenziali;
- per le assistenze domiciliari verranno garantiti i servizi di consegna pasti e di igiene personale (con definizione di un contingente minimo funzionale allo svolgimento di tali mansioni);
- per i servizi residenziali verranno garantiti i contingenti minimi sufficienti a garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente sanciti. Pertanto, il personale in servizio dovrà essere quello dei giorni festivi;
- non sarà garantita l'attività amministrativa, fisioterapica, di animazione ed educativa, mentre il personale sanitario e assistenziale dovrà svolgere solo i servizi essenziali.

In ultimo, si ricorda come il personale in sciopero non potrà essere sostituito con personale all'uopo reclutato. Nei servizi oggetto di applicazione dei contingenti, nel caso in cui si dovesse presentare un lavoratore esercitante pari mansione, sarà concesso l'abbandono del posto da parte di un collega che intenda aderire allo sciopero.

Condizioni di miglior favore e norma finale

In ultima battuta, le parti firmatarie intendono ribadire che, in relazione alle disposizioni contenute nell'accordo, sono fatte salve le condizioni di miglior favore già applicate sia a livello aziendale che provinciale. Inoltre, si conferma che il Comitato misto paritetico provinciale di Como è l'organo deputato a risolvere le controversie inerenti all'applicazione dell'accordo.

6. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Pavia

Il contratto integrativo territoriale per le cooperative sociali della Provincia di Pavia è stato sottoscritto il 18 aprile 2014. Per esplicita volontà dei firmatari, l'intesa dovrà essere applicata, nel rispetto dell'articolo 1 del CCNL, alle cooperative esercenti attività socio-sanitaria e assistenziale nonché alle cooperative di inserimento lavorativo che svolgono attività nel territorio della Provincia di Pavia, anche nei casi in cui abbiano sede legale fuori da essa. L'accordo è valevole fino al 31 dicembre 2015 con tacito rinnovo di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti da inviare 3 mesi prima della scadenza.

Relazioni sindacali

L'accordo esordisce con l'auspicio delle parti a dare impulso alla costituzione e sviluppo di relazioni sindacali solide e di qualità, riconoscendole come lo strumento prodromico alla qualificazione della rete dei servizi e degli operatori in essi coinvolti. In questa direzione, le associazioni datoriali si impegnano affinché i regolamenti delle società cooperative redatti ai sensi della legge n. 142/2001 riaffermino *in toto* l'applicazione

del CCNL. Le parti auspicano, inoltre, un comportamento delle pubbliche amministrazioni committenti, che sia coerente con il valore del lavoro sociale e che non utilizzi unicamente il concetto del massimo risparmio.

L'articolo 3 del contratto integrativo territoriale prevede la costituzione del Comitato misto paritetico, composto da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale e un rappresentante per ogni associazione datoriale, cui vengono attribuite le competenze indicate dal CCNL all'articolo 9, punto 2b, tra cui la valutazione dell'andamento del settore, la verifica dei progetti di sviluppo, l'assunzione di opportune iniziative presso la pubblica amministrazione, la promozione di iniziative contrattuali di welfare, conciliazione e pari opportunità, il monitoraggio dell'applicazione della legislazione vigente, l'individuazione dei fabbisogni professionali e la promozione di azioni formative.

Diritto allo studio, qualificazione e riqualificazione professionale, inquadramento del personale

Le parti colgono l'occasione per ribadire l'importanza della qualificazione e della riqualificazione del personale impegnato nei servizi delle cooperative. Nel solco di questa impostazione e delle disposizioni previste dal CCNL delle cooperative sociali, si stabilisce che all'interno di ogni singola realtà aziendale saranno annualmente stabiliti i criteri di accesso ai corsi e agli interventi formativi e le priorità da garantire. In considerazione delle specificità del territorio e del settore si stabiliscono però alcuni elementi di carattere generale:

- la maturazione del diritto a fruire di un congedo o aspettativa non retribuita per la formazione, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 53/2000, avviene a seguito di una anzianità di servizio di almeno 2 anni;
- in caso di cambio di appalto, il diritto alla formazione del lavoratore viene mantenuto salvo che la cooperativa subentrante non abbia già raggiunto la capienza del monte ore stabilito;
- il diritto in caso di congedo è riconosciuto per le richieste avanzate nella misura massima dell'8% del personale a tempo indeterminato. Per le cooperative con più di 200 addetti, la percentuale dell'8% si calcola unicamente sul personale operante nella Provincia di Pavia.

Il contratto specifica e integra le disposizioni previste agli articoli 69 e 70 del CCNL relative rispettivamente al diritto allo studio e alla qualificazione e riqualificazione professionale.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL, la figura del mediatore linguistico, culturale e interlocutore viene inquadrata alla posizione D2, mentre l'operatore socio-sanitario è collocato alla posizione C2, se il possesso del titolo abilitante è richiesto dalla cooperativa stessa all'atto di assunzione o durante il rapporto di lavoro.

Attività di soggiorno, utilizzo del proprio mezzo di trasporto e abiti da lavoro

L'attività di soggiorno (ossia la prestazione lavorativa svolta fuori dalla normale sede di lavoro con l'obbligo di soggiorno e/o di permanenza notturna conseguente ad una esplicita richiesta della cooperativa) viene normata ribadendo che la stessa può essere richiesta dalla cooperativa, ma è subordinata alla disponibilità e al consenso del lavoratore. Per le attività di soggiorno è prevista una indennità giornaliera pari a 20 euro. Per i soggiorni fino a una settimana è inoltre prevista una giornata aggiuntiva di permesso che sale a 2 giornate per soggiorni di maggiore durata. Per i lavoratori part-time sarà riconosciuta, in aggiunta a quanto stabilito sopra, una prestazione lavorativa pari al tempo pieno. Per le gite giornaliere è invece riconosciuta una indennità di 15 euro oltre alla retribuzione delle ore effettivamente prestate. Nel caso in cui queste ultime superassero l'orario giornaliero, sono previste le maggiorazioni di cui agli articoli 26, lettera c, e 53 del CCNL.

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, da parte del lavoratore, dà diritto a un rimborso per ogni chilometro percorso per ragioni di servizio (escluso il tragitto dalla propria abitazione alla sede di lavoro e viceversa) pari ad un quinto del prezzo della benzina e determinato annualmente. In aggiunta, è obbligo della cooperativa stipulare una polizza Kasko o, in alternativa, rispondere dei danni subiti al netto di una franchigia definita in coerenza con le principali polizze assicurative.

Infine, viene individuato l'obbligo delle imprese a fornire, qualora richiesti, abiti da lavoro nella misura di due all'anno e un paio di calzature. Per i lavoratori per i quali vige l'obbligo di indossare gli abiti da lavoro, il tempo di vestizione, compreso nell'orario di lavoro, non potrà superare i

10 minuti. Tale obbligo non è previsto qualora il dipendente debba indossare unicamente il camice e ha facoltà di scegliere il tempo ed il luogo ove indossarlo.

Pari opportunità e politiche di conciliazione

Le parti convengono sulla necessità di garantire le pari opportunità di genere ponendo ad esse una attenzione specifica nelle modalità di selezione, di formazione, nella cura dei percorsi di carriera, nella organizzazione del lavoro e dei tempi e orari di lavoro. Le parti si impegnano altresì a promuovere azioni positive in materia di conciliazione e parità di genere con particolare riferimento alla flessibilità oraria e al reinserimento dei lavoratori dopo il congedo.

In accordo con quanto stabilito dal decreto legislativo n. 151/2001, è data possibilità ai lavoratori di godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore. Vengono pattuiti tra le parti 10 giorni di permessi (non retribuiti) all'anno per le malattie del figlio fino a 8 anni. Il monte ore ex festività di cui all'articolo 60 del CCNL, maturato e non richiesto dal lavoratore, potrà essere accantonato al fine di consentirne il godimento nell'anno successivo per le esigenze del lavoratore. Inoltre, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta, può essere concesso il cumulo annuale o biennale delle ferie per recarsi al paese d'origine. Infine, le cooperative sono tenute ad informare i lavoratori interessati del computo dei periodi di malattia utili al raggiungimento del comparto, al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro anche mediante la richiesta di permessi ai sensi dell'articolo 67 del CCNL.

Cambi di gestione e garanzia dei servizi in caso di sciopero

Il contratto integrativo territoriale interviene a completamento di quanto previsto dal CCNL all'articolo 37, evidenziando come le regole per il cambio di gestione valgano per le diverse forme di affidamento in essere nel campo dei servizi alla persona e non unicamente per i cambi di appalto. Oltre a ribadire la necessità che l'impresa uscente e quella subentrante forniscano tempestivamente le comunicazioni necessarie alle organizzazioni sindacali territoriali e alle rappresentanze dei lavoratori in azienda, si conferma il passaggio diretto degli addetti in forza, nei casi in

cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste, dall'impresa uscente a quella subentrante. Inoltre, per il personale con livello compreso tra D3 e F2, che ricopra una funzione di coordinamento del servizio, è stabilito un percorso di prova presso il subentrante per un periodo pari al 50% del tempo di prova previsto per il livello corrispondente. La procedura per il passaggio del personale descritta nel contratto si conclude con la redazione di un apposito verbale di accordo sindacale.

Le parti concordano sulla integrazione di quanto previsto all'articolo 11 del CCNL in relazione ai servizi da garantire in caso di sciopero. Vengono elencate le prestazioni da garantire sia per i servizi a gestione diretta della cooperativa che per quelli gestiti in appalto o con altri enti.

ERT

Viene determinato il valore dell'ERT in 270 euro per il tempo pieno da erogarsi sulla base dell'analisi degli indicatori pattuiti tra le parti. Per il calcolo dell'ERT, si assume a riferimento un campione pari almeno al 10% delle cooperative operanti sul territorio e aderenti alle centrali cooperative. L'ERT così determinato sarà corrisposto a tutti i lavoratori in forza presso le cooperative che prestano la loro attività nella Provincia di Pavia, per un valore massimo di 270 euro.

L'ERT è infatti costituito da due categorie: l'ERT presenza del valore di 130 euro, che verrà distribuito sulla base delle ore effettivamente lavorate, e l'ERT economico del valore di 140 euro, suddiviso in 4 indicatori: andamento del fatturato (30%), andamento dell'occupazione (20%), rapporto fatturato/costo del lavoro (30%), andamento del MOL (20%). I dati di bilancio relativi ai singoli indicatori sono confrontati con la media del biennio precedente e l'erogazione avviene qualora non vi siano per i singoli indicatori variazioni peggiorative superiori allo 0,5%.

Per i lavoratori cessati prima della erogazione dell'ERT sarà corrisposta dalla cooperativa uscente una quota di ERT corrispondente al periodo lavorato (calcolata in dodicesimi). Viene stabilita, per le cooperative che si trovassero in una situazione di criticità e ne avessero dato prova al Comitato misto paritetico di Pavia, la possibilità di chiedere alle parti un confronto per trovare una soluzione alternativa rispetto all'erogazione dell'ERT come prevista dall'accordo. Tale facoltà è concessa unicamente

alle cooperative che rispettano pienamente il CCNL e il contratto territoriale.

7. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Lecco

Il contratto integrativo territoriale per le cooperative sociali della Provincia di Lecco è stato sottoscritto il 2 ottobre 2013. Il contratto si applica a tutto il personale in forza presso le cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale/educativo e di inserimento lavorativo che svolgono la loro attività in Provincia di Lecco. Il contratto ha validità fino al 31 dicembre 2015 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

Relazioni sindacali

Le parti individuano nell'applicazione del CCNL delle cooperative sociali e nella contrattazione di secondo livello gli strumenti essenziali per assicurare la qualità dei servizi offerti e garantire la crescita economica e professionale dei lavoratori. A tal fine, le associazioni cooperative si impegnano affinché i regolamenti interni delle associate affermino *in toto* l'applicazione del CCNL e confermano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali da attivare a livello territoriale. Titolate alla contrattazione in questa sede sono le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di settore.

Inoltre, con la sottoscrizione del contratto territoriale, viene costituito presso la sede di Confcooperative Lecco il Comitato misto paritetico provinciale, composto da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale e un rappresentante per ogni associazione datoriale, che si riunirà dietro convocazione di una delle parti. I compiti del Comitato sono i seguenti:

- valutare l'andamento del settore, i programmi e i progetti di sviluppo;
- assumere opportune iniziative nei confronti dell'amministrazione pubblica affinché nelle convenzioni e negli appalti si tenga conto dei costi connessi all'applicazione del presente CCNL e affinché vengano

attivati corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento per il personale interessato;

- promuovere convenzioni per la realizzazione di tirocini e favorire azioni di welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro e pari opportunità.

Diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Il contratto integrativo territoriale precisa e integra gli articoli 69 e 70 del CCNL, relativi rispettivamente al diritto allo studio e alla qualificazione e riqualificazione professionale.

Con riferimento al diritto allo studio (150 ore annue), la priorità è concessa sulla base dell'anzianità della richiesta formale. Per i lavoratori part-time, il beneficio sarà riproporzionato in relazione alla prestazione individuale di lavoro. Il diritto è concesso nei casi di coincidenza tra l'orario di lavoro e quello di frequenza ai corsi. Viene retribuito anche l'eventuale tempo di viaggio necessario per raggiungere la sede dei corsi o il luogo di lavoro, purché coincidente con l'orario di lavoro ed entro i limiti del monte ore previsto. È escluso dal computo delle 150 ore il tempo impiegato per sostenere le prove d'esame.

Per quanto riguarda il diritto a frequentare corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, si stabilisce che la cooperativa valuti con il dipendente modalità di articolazione del lavoro che, compatibilmente con le esigenze di servizio, facilitino lo svolgimento dell'eventuale tirocinio. Inoltre, in caso di effettuazione di corsi di formazione/qualificazione il cui costo sia assunto dalla cooperativa con rilascio di titolo/attestazione utilizzabile anche in altra struttura/azienda, si stabilisce la permanenza in forza del lavoratore per almeno 24 mesi. Alternativamente, il dipendente sarà tenuto a rimborsare con l'ultimo cedolino paga i costi sostenuti dalla cooperativa (con l'esclusione delle ore di permesso). I lavoratori dovranno comunque essere informati di questo vincolo prima dell'avvio del corso.

Attività di soggiorno, utilizzo del proprio mezzo di trasporto e abiti da lavoro

Per quanto concerne la prestazione lavorativa eseguita fuori dalla sede di lavoro con obbligo di soggiorno e permanenza notturna, il contrat-

to integrativo dispone che la richiesta della cooperativa non possa essere vincolante e pertanto condizionata alla disponibilità e al consenso del lavoratore. Ai lavoratori inviati in trasferta per soggiorni saranno riconosciute:

- un'indennità giornaliera di 15 euro (oltre al vitto, all'alloggio e al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute);
- la normale retribuzione ordinaria fino ad un massimo di 8 ore lavorative;
- una giornata di permesso aggiuntivo per ogni giorno di soggiorno fino a una settimana e 2 giornate di permesso per i soggiorni superiori alla settimana.

Pur ribadendo che si privilegerà l'impiego di mezzi aziendali, il contratto territoriale riconosce ai lavoratori autorizzati all'uso del proprio mezzo di trasporto per motivi connessi al servizio, un rimborso chilometrico pari ad un quinto del prezzo della benzina, determinato ogni anno dal Comitato misto paritetico provinciale. È in ogni caso escluso il rimborso del tragitto percorso per recarsi presso la sede di lavoro, che per i lavoratori che svolgono servizi a domicilio corrisponde alla residenza del primo e dell'ultimo utente.

La cooperativa può scegliere di stipulare un'apposita polizza Kasko o, in alternativa, di rispondere direttamente dei danni subiti dai lavoratori che utilizzano il proprio mezzo. Il mezzo proprio, salvo causa di forza maggiore, non dovrà essere utilizzato per il trasporto degli utenti.

Il contratto integrativo chiarisce altresì che per chi ne avesse necessità, verranno forniti, a cura e a spese dell'impresa, due abiti da lavoro all'anno, il cui lavaggio è parimenti a carico del datore di lavoro. Dovranno inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi tenendo conto delle disposizioni di legge in materia di antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ad eccezione dei casi in cui il lavoratore debba indossare esclusivamente un camice oppure abbia la facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, i tempi di vestizione e svestizione non dovranno superare i 10 minuti.

Cambi di gestione

Per quanto riguarda i cambi di gestione, l'accordo esplicita e integra l'articolo 37 del CCNL, stabilendo che:

- l'impresa uscente deve dare tempestivamente la comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU fornendo tutti i dati relativi ai lavoratori impiegati;
- l'impresa subentrante deve ugualmente dare notizia dell'inizio della nuova gestione e se le prestazioni richieste sono rimaste invariate, deve assumere, senza periodo di prova, tutto il personale addetto all'appalto o convenzione, garantendo il mantenimento della retribuzione, compresi gli scatti di anzianità;
- gli addetti con contratto a termine sono assunti fino alla scadenza del rapporto di lavoro;
- in caso di esito positivo della procedura, formalizzata in un verbale di accordo sindacale, il rapporto di lavoro con la cooperativa uscente si risolve consensualmente senza l'obbligo di preavviso;
- l'azienda subentrante è tenuta a fornire le opportune informazioni alle organizzazioni sindacali e alle RSU territoriali in caso di mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio, che abbiano ripercussioni sia sull'occupazione che sulle condizioni di lavoro e in caso di situazioni di crisi, con il fine di giungere congiuntamente a soluzioni che armonizzino le mutate esigenze con il mantenimento dei livelli occupazionali;
- per il personale di livello compreso tra D3 e F2 o che ricopra una funzione di coordinamento, è prevista l'introduzione di un periodo di prova ridotto del 50% rispetto a quello stabilito dal CCNL. La cooperativa, entro il termine di scadenza del periodo di prova, darà notizia alle organizzazioni sindacali dell'esito dello stesso, al fine di valutare una ricollocazione del personale. È comunque garantita la continuità nel rapporto di lavoro;
- se sono in atto sospensioni dal lavoro che comportano la conservazione del posto, l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui verrà meno la causa sospensiva.

Pari opportunità e conciliazione famiglia-lavoro

Con la firma dell'accordo territoriale, le parti si impegnano a promuovere e rispettare le buone prassi in atto relativamente alle pari opportunità di genere, in particolare nelle modalità di selezione, nella formazione, nei percorsi di carriera interni, nell'organizzazione del lavoro e nei tempi e nell'orario di lavoro.

Le parti si impegnano altresì a promuovere azioni positive per la conciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare, relativamente alla flessibilità degli orari, al reinserimento dopo un periodo di congedo e all'introduzione di interventi e servizi innovativi.

Inoltre, i lavoratori potranno godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore. In questo caso si stabilisce che il monte ore mensile è pari a 165 ore per i dipendenti a tempo pieno (da riproporzionare in caso di part-time) per un totale di 5,5 ore giornaliere per 30 giorni.

Infine, si stabilisce che il monte ore di permessi ex festività, previsto dall'articolo 60 del CCNL, maturato ogni anno e non goduto, sarà accantonato al fine di agevolarne l'utilizzo negli anni successivi. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, tali permessi verranno monetizzati ed erogati con l'ultimo cedolino.

ERT

Il contratto integrativo territoriale stabilisce che l'ERT sia strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio e venga erogato a tutti i lavoratori in forza presso le cooperative sociali operanti nella Provincia di Lecco. Si prenderanno i dati riferiti alle cooperative individuate come campione rappresentativo pari almeno al 10% delle cooperative sociali che operano in quel territorio. Queste dovranno inviare, entro il mese di maggio, al Comitato misto paritetico provinciale i dati necessari.

Il periodo di raffronto è costituito dai bilanci del biennio precedente e l'anno di riferimento è costituito dal bilancio d'esercizio dell'anno precedente a quello di competenza.

L'ammontare annuale dell'ERT è pari a 253 euro. Di questi, 103 euro sono riparametrati al livello C1, per un lavoratore a tempo pieno, e determinati sulla base dei seguenti indicatori: andamento del fatturato (peso

ponderale 20%), andamento del MOL (peso ponderale 30%); rapporto fatturato/costo del lavoro (peso ponderale 30%); andamento dell'occupazione (peso ponderale 20%). La quota corrispondente ad ogni indicatore verrà erogata per intero, se non si registra un peggioramento rispetto alla media del biennio precedente.

I restanti 150 euro sono invece determinati in proporzione alle ore effettivamente lavorate da ogni dipendente, incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio e per astensione obbligatoria per maternità.

Le cooperative che si trovano in stato di sofferenza economica o finanziaria possono chiedere al Comitato misto paritetico, entro il 30 giugno di ogni anno, presentando idonea documentazione, un confronto per cercare soluzioni transitorie diverse da quanto previsto dall'accordo.

Garanzia dei servizi in caso di sciopero

In ottemperanza alla legge n. 146/1990 e all'articolo 11 del CCNL, le parti stabiliscono che:

- per i centri residenziali e semi-residenziali, le strutture protette per utenti anziani, disabili, tossicodipendenti, malati psichiatrici, dovranno essere individuati contingenti per assicurare i servizi essenziali anche in caso di sciopero;
- il termine di preavviso per la proclamazione dello sciopero è di 10 giorni. Accertato il rispetto di tale termine, la direzione fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro;
- il personale che non intende aderire ne deve dare comunicazione entro le 48 ore precedenti l'inizio dello sciopero e verrà posto a disposizione per qualsiasi necessità;
- per i servizi in cui le cooperative operano in collaborazione con altri enti, i codici di regolamentazione di questi sono applicabili anche ai lavoratori delle cooperative.

8. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Bergamo

Il contratto integrativo territoriale per le cooperative sociali della Provincia di Bergamo è stato sottoscritto il 2 settembre 2013 a seguito di un intenso percorso di confronto tra le parti. Stante la fase di difficoltà del comparto, l'accordo si propone di sostenere il movimento cooperativo, inteso come l'insieme delle imprese cooperative, dei soci cooperatori e dei lavoratori.

Riconosciuto il ruolo della cooperazione sociale, e in particolare della cooperazione di inserimento lavorativo, per affrontare le situazioni di criticità, grande importanza è riservata al consolidamento delle relazioni sindacali territoriali viste come luogo nel quale sviluppare azioni di sostegno.

Rispetto alla questione di genere, fin dalla premessa, le parti dichiarano che i termini contenuti nel contratto «sono convenzionalmente declinati al maschile ma sono da intendersi nella accezione sia maschile che femminile (Socio/Socia, lavoratrice/lavoratore)». Affermazione che vuole inquadrare una attenzione al genere anche nell'utilizzo del linguaggio.

Quanto all'ambito di applicazione, l'articolo 1 precisa «che per le cooperative di inserimento lavorativo il CCNL cooperative sociali è comunque il contratto di riferimento indipendentemente dal settore in cui la cooperativa opera. Il presente accordo provinciale (contratto territoriale della provincia di Bergamo), articolazione del contratto nazionale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, si applica a tutti gli addetti di tutte le mansioni implicati in servizi ed attività produttive gestiti dalle cooperative sociali operanti nella provincia di Bergamo indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione o meno alle centrali cooperative». Intendendo con questo periodo affermare sia l'unicità del movimento cooperativo ⁽³⁾ che la valenza *erga omnes* per tutte le realtà che operano nel territorio di riferimento a prescindere dalla sede legale della stessa.

⁽³⁾ Tale unicità è intesa con riferimento sia alle cooperative sociali di tipo A, che si occupano della gestione dei servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente, sia alle cooperative sociali di tipo B, che si occupano della gestione di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nei settori Industria, Commercio, Servizi e Agricoltura.

Inquadramento del personale

L'intesa inserisce alcune previsioni sia in ordine ai c.d. assistenti educatori, sia per alcune mansioni più tipiche (es. servizi di spazzamento, raccolta manuale e guida di autocompattatori). Di grande rilievo e unicità nel contesto nazionale appaiono le previsioni funzionali alla possibilità di inquadrare nel contratto territoriale il personale che svolge il ruolo di assistente familiare. Il contratto territoriale stesso contiene un fac-simile di accordo che disciplina la sperimentazione e che dovrà essere perfezionato dalla singola cooperativa. La sperimentazione è stata seguita da alcune rivisitazioni nel corso del tempo volte a dare maggiore spendibilità alla stessa.

Diritto allo studio e formazione professionale

Vengono disciplinate le modalità attuative degli articoli del CCNL in materia di diritto allo studio e formazione professionale. A fronte della presenza di realtà multi-localizzate e al fine di garantire il diritto allo studio e alla formazione per i lavoratori operanti nella Provincia di Bergamo, viene introdotto uno specifico paragrafo in forza del quale nella determinazione del monte ore per il godimento dei permessi, le cooperative operanti su più territori provinciali dovranno prevedere una percentuale minima per i lavoratori operanti in Provincia di Bergamo pari almeno alla percentuale degli stessi sul totale dei lavoratori impiegati complessivamente dalla cooperativa.

ERT

Viene stabilito il valore massimo dell'ERT in 280 euro da riproporzionarsi secondo il numero di ore effettivamente lavorate. Per la determinazione del valore orario di riferimento si procede ad individuare quattro parametri, il cui confronto con la media del biennio precedente (sulla base dei dati campione forniti dalle centrali cooperative) determina la cifra da erogare per ogni anno di vigenza del contratto integrativo territoriale. I parametri sono:

- 30% – rapporto tra il fatturato dell'anno e la media del biennio precedente: se il fatturato dell'anno in esame risulta maggiore della media dei fatturati del biennio precedente sarà erogato, in caso contrario non sarà erogato;
- 20% – rapporto oneri finanziari e bancari/MOL: se il rapporto tra gli oneri finanziari e MOL diminuisce rispetto alla media dei 2 anni precedenti sarà erogato, in caso contrario non sarà erogato;
- 30% – rapporto fatturato/costo del lavoro: se il rapporto aumenta rispetto alla media del biennio precedente verrà erogato, in caso contrario non sarà erogato;
- 20% – variazioni del MOL: se il MOL dell'anno in esame è superiore alla media del MOL del biennio precedente verrà erogato, in caso contrario non sarà erogato.

È prevista una norma finale per le cooperative che trovandosi in situazione di difficoltà possono chiedere al Comitato paritetico provinciale una diversa soluzione per l'erogazione dell'ERT.

Cambi di gestione e contingenti minimi in caso di sciopero

Le parti precisano che l'obbligo di passaggio da una gestione all'altra intercorre con qualunque forma di affidamento utilizzata dalla stazione appaltante e anche quando per responsabilità del committente non presentino formale continuità temporale fra una assegnazione e l'altra, lasciando un intervallo di tempo fra scadenza naturale dell'aggiudicazione cessata e successivo affidamento.

Inoltre, l'intesa prevede alcune integrazioni delle previsioni del CCNL, mediante l'elencazione delle prestazioni da garantire in caso di sciopero, e introduce una specifica clausola volta a dichiarare illegittime le restrizioni al diritto di sciopero previste dai capitolati di appalto.

Flessibilità: mensilizzazione e banca ore e "part-time jolly"

Si è introdotto un regime di pagamento per tutte le mansioni su base mensile corrispondente alle ore del contratto di lavoro individuale. Al fine di gestire elementi di flessibilità viene previsto l'istituto della banca ore il cui conto è alimentato dalle ore effettivamente svolte. Obiettivo dello

strumento è di tendere, nell'arco dell'anno di esercizio, al pareggio tra le ore prestate e le ore pagate. Sono previsti meccanismi di pagamento di eventuali saldi positivi (+15% per i full-time e +27% per i part-time) e di recupero di eventuali saldi negativi (piano di rientro entro 6 mesi, compensazioni fino a 10 giorni con le ferie residue).

Come ulteriore livello di flessibilità viene introdotta, in misura sperimentale, la figura del c.d. part-time jolly, che potrà essere attivata rispettando le seguenti previsioni:

1. monte ore annuo: in un range compreso fra 240 e 600 ore;
2. banca ore: eventuali ore eccedenti od in difetto rispetto al monte ore annuale saranno regolate mediante l'istituto della banca ore;
3. pronta disponibilità: al lavoratore sarà dovuto un preavviso da parte dell'azienda di almeno 12 ore; tutte le ore effettivamente prestate saranno retribuite con una maggiorazione pari al 3% a titolo di pronta disponibilità, aggiuntiva alle eventuali altre maggiorazioni (notturna e festiva).

Tali contratti potranno essere stipulati in numero massimo pari al 10%, e comunque almeno una unità, del personale operante in Provincia di Bergamo.

Welfare e conciliazione

L'accordo si chiude con due articoli che hanno l'obiettivo di porre le basi per lo sviluppo di politiche di welfare aziendale e conciliazione. In particolare, si prevede l'accompagnamento al rientro al lavoro a seguito della maternità e l'estensione dei periodi nei quali l'operatore non è tenuto alle prestazioni notturne o di trasferta.

9. L'accordo territoriale del settore della cooperazione sociale nella Provincia di Cremona

Il contratto integrativo territoriale delle cooperative sociali della Provincia di Cremona è stato sottoscritto il 13 maggio 2013. Esso si applica alle lavoratrici e ai lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario,

educativo e di inserimento lavorativo che, prescindendo dalla sede legale, svolgono la loro attività nel suddetto territorio. Il contratto ha decorrenza dal 1° giugno 2013 fino al 31 dicembre 2014 e si intende tacitamente rinnovato annualmente salvo disdetta.

Cambi di gestione

Rilevando che il settore è strutturalmente caratterizzato dalla gestione di servizi in regime di appalto, convenzione o accreditamento con frequenti cambi di gestione, e al fine di rendere più certe le procedure dell'articolo 37 del CCNL, il contratto territoriale integra le disposizioni contrattuali, stabilendo una serie di passaggi che impresa uscente e subentrante devono ottemperare per garantire trasparenza nei processi di cambio di gestione e assicurare, per quanto possibile, il mantenimento dei livelli occupazionali.

In primo luogo, l'azienda uscente, informata dal committente della cessazione della gestione, deve dare comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU, ove presenti, circa il numero dei lavoratori interessati, le rispettive mansioni e i livelli di inquadramento, le situazioni individuali in materia di malattia, infortunio, maternità, iscrizione a fondi integrativi, TFR, ecc. L'azienda uscente, qualora previsto dai limiti numerici del personale, provvede a presentare istanza di licenziamento per giustificato motivo oggettivo alla Direzione territoriale del lavoro di Cremona, avendo cura di informare i dipendenti. La stessa potrà però chiedere l'annullamento dell'istanza nel caso in cui l'azienda subentrante prenda in carico tutto il personale.

Intanto, l'azienda subentrante deve dare comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU individuando il referente aziendale competente a seguire la pratica. L'azienda subentrante si impegna a garantire l'assunzione del personale dell'impresa cessante senza periodo di prova. In caso di mutamenti significativi dell'organizzazione del servizio da parte del committente o in caso di utilizzo di nuove tecnologie influenti sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda subentrante deve informare le organizzazioni sindacali territoriali e qualora vengano variati i termini e le prestazioni contrattuali del servizio sarà convocata presso l'associazione territoriale cui conferisce mandato o, in assenza, presso la Direzione territoriale del lavoro, uni-

tamente alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU, per un esame congiunto della situazione e delle possibili soluzioni. Se l'azienda subentrante ha in atto stati di crisi, cassa integrazione, contratti di solidarietà, sospensioni dell'attività per mancanza di lavoro, darà, per la gestione dell'appalto, la precedenza al proprio personale già in forza e si impegnerà a convocare le parti firmatarie in modo da fornire il quadro documentato della situazione societaria.

Infine, la ditta cedente deve fornire informazioni in merito alle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, formazione professionale e addestramento. La conclusione con esito positivo della procedura di cambio di gestione viene formalizzata in un verbale sindacale.

Lavoro a chiamata

L'accordo territoriale regola l'istituto del lavoro a chiamata prevedendo che possa essere utilizzato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per la difficoltà o l'impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Il contratto, nel normare il lavoro a chiamata, prevede che possa essere utilizzato esclusivamente senza il riconoscimento dell'indennità di disponibilità e quindi senza l'obbligo di reperibilità. L'istituto può però essere utilizzato nell'intero arco annuale senza limitazioni legate all'età dei lavoratori e senza le limitazioni rispetto al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato. Il contratto di lavoro a chiamata può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore ha titolarità fermo restando i limiti di orario previsti dalla normativa e dal CCNL.

La richiesta di prestazione lavorativa deve pervenire almeno entro le 24 ore precedenti la prestazione e il trattamento economico e normativo, seppur riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, non deve essere complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.

L'intesa, infine, elenca una serie di informazioni che devono essere contenute nel contratto di lavoro a chiamata nonché i casi in cui non è possibile ricorrere all'istituto.

Banca ore

In applicazione di quanto previsto all'articolo 52 del CCNL e considerata la naturale struttura del settore, caratterizzata da variabilità della domanda, dalla diffusione del lavoro su turni ma soprattutto dall'attenzione verso le necessità del cliente finale, viene introdotto l'istituto della banca delle ore come condizione per la fruizione da parte dei lavoratori delle ore di lavoro straordinario o supplementare sotto forma di riposi compensativi o di ore retribuite. Lo scopo prefissato dallo strumento, utilizzabile anche dai lavoratori part-time, è di ottenere un pareggio tra le ore effettuate in aumento e in riduzione rispetto all'orario contrattualmente stabilito. Di seguito le principali disposizioni del contratto:

- l'adesione del lavoratore è volontaria; la scelta può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno e ha durata annuale;
- il normale orario di lavoro da utilizzare come parametro per l'esatto computo credito/debito è quello previsto all'articolo 51 del CCNL; le prestazioni di lavoro che confluiranno nella banca ore sono tutte quelle effettuate oltre il normale orario di lavoro con la valorizzazione a partire da frazioni superiori a 30 minuti;
- il superamento o la diminuzione del monte ore settimanale può avvenire solo per comprovate esigenze organizzative, legate alle modalità di gestione e al tipo di servizio e previa autorizzazione del responsabile;
- le ore di lavoro straordinario o supplementare vengono valorizzate in un apposito contatore che trova evidenza oggettiva anche in busta paga;
- le ore accantonate potranno essere utilizzate come permessi compensativi nel corso dell'anno di maturazione sia in termini di giornate sia a ore, previo accordo del responsabile e in armonia con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio;
- in caso di saldo positivo, le ore accantonate al 31 dicembre di ogni anno potranno essere monetizzate in busta paga nel mese di gennaio con maggiorazione del 15%; in caso di saldo negativo, la cooperativa dovrà convocare la Commissione paritetica territoriale per concordare tempi e modi di recupero delle ore non lavorate;

- l'andamento della banca ore sarà oggetto di monitoraggio costante per individuare possibili margini di miglioramento dello strumento.

Criteria di computo della quota di riserva e sicurezza sul lavoro

Per dare puntuale e conforme attuazione a quanto previsto all'articolo 3 della legge n. 68/1999, nella parte in cui si prevede che «la quota di riserva per le cooperative sociali si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico esecutivo e svolgente funzioni amministrative», il contratto integrativo territoriale individua quelle mansioni che devono essere escluse dal computo della quota suddetta.

Con riferimento, invece, alla sicurezza sul lavoro, le parti, confermando la massima attenzione al tema delle problematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro in armonia con le leggi vigenti, ribadiscono la necessità della previa consultazione dei RLS con riferimento al documento di valutazione dei rischi e l'importanza della cultura della sicurezza e delle attività di formazione sulla base delle esigenze individuate dai soggetti preposti (RSPP, RLS).

Commissione paritetica e adesione al protocollo di intesa provinciale sul welfare aziendale

Viene costituita la Commissione paritetica composta da un rappresentante per ogni associazione sindacale e un rappresentante per ogni associazione datoriale che si riunirà dietro convocazione di una delle parti. Si stabilisce che le decisioni in seno alla Commissione vengono assunte in modo paritario con l'attribuzione della medesima percentuale di partecipazione ai singoli membri.

Infine, con la sottoscrizione dell'accordo e in linea con quanto previsto dal protocollo provinciale di Cgil, Cisl e Uil, le parti convengono sulla necessità di promuovere e sperimentare, tramite contrattazione aziendale, azioni in tema di welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro.