

> RICERCA!

27 MAG. 2014



Il 18 aprile 2014, a Pavia in Via Mascheroni n.68, si sono riuniti:

LEGACOOPSERVIZI Pavia, rappresentata da Felice ROMEO;
CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA' Pavia, rappresentata dai delegati Mattia AFFINI e Mauro Luigi Enrico QUATELA;
FISASCAT CISL Pavia rappresentata da Gildo Antonio COMERCI
FP- CGIL Pavia rappresentata da Giancarla MOLINARI;
UIL-FPL Pavia, rappresentata da Silvia MATTOTEIA;
CISL FP Pavia rappresentata da Antonio CASSINARI;

per analizzare le richieste contenute nella "Piattaforma Contratto Collettivo Integrativo Provinciale di Lavoro della Provincia di Pavia" presentata dalle OO.SS., in data 28/06/2012 in conformità all'art.10 – punto 2 del C.C.N.L. Cooperative Sociali del 16/12/2011 sottoscrivendo un accordo sulle materie sotto indicate rientranti pertanto nel

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DI PAVIA

ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Il presente contratto si applica integralmente a tutto il personale, sia socio sia dipendente che opera nella provincia di Pavia, in forza alle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo, individuate dall'articolo 1 del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali, che svolgono la loro attività in provincia di Pavia anche con sede legale in altra provincia.

Il presente accordo, fatto salvo diversa indicazione di durata prevista da accordi in essere o in calce ciascun articolo o da ogni eventuale modifica derivante da accordi nazionali ed aziendali, decorre dalla firma del presente accordo fino al 31-12-2015 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, con lettera raccomandata o a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC), di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo, anche se disdetto di una delle parti, produrrà comunque i suoi effetti sino a diversa ed ulteriore definizione delle parti.

ART.2 RELAZIONI SINDACALI

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre più la qualità dei servizi offerti dalle cooperative sociali nel settore socio-sanitario assistenziale -educativo e di inserimento lavorativo.

Consapevoli che tale obiettivo si raggiunge se alla soddisfazione dell'utenza si accompagna la crescita economica e professionale di lavoratori, le parti individuano nell'applicazione del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali e nella contrattazione di 2° livello su tutto il territorio provinciale lo strumento atto a raggiungere tale scopo.

A tal fine, le associazioni cooperative si fanno parte attiva nei confronti delle proprie associate e si impegnano affinché i regolamenti interni redatti ai sensi della Legge 142/2001 riaffermino in toto l'applicazione del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Le parti sono, altresì, consapevoli delle difficoltà in cui versa il settore, che derivano sia dalla diminuzione delle risorse pubbliche destinate al sostegno del welfare state, sia dalla sfavorevole congiuntura economica generale.

Inoltre l'azione della pubblica amministrazione è rivolta spesso al solo risparmio, rendendo pertanto necessario un impegno sempre più forte sul versante della sensibilizzazione e del controllo e quindi del rispetto della normativa e delle modalità di aggiudicazione degli appalti.

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

Titolate alla contrattazione territoriale sono le associazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.; a tal fine, le cooperative forniscono alle singole OO.SS. un report semestrale (generalmente entro il mese di giugno ed entro il mese di dicembre di ogni anno) riportante l'elenco dei rispettivi iscritti della provincia di Pavia, suddivisi per luoghi di lavoro e i relativi contributi versati alla singola Organizzazione Sindacale.

Qualora si creassero nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte della struttura regionale.

ART.3 COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

E' costituito presso la sede di Confcooperative Unione Provinciale di Pavia in Pavia, via Mascheroni 68, il Comitato Misto Paritetico Provinciale composto da un rappresentante per ogni Associazione Sindacale e un rappresentante per ogni Associazione Datoriale che si riunirà dietro convocazione di una delle parti.

Le parti danno atto che l'avvenuta costituzione del Comitato Misto Paritetico ed il lavoro dello stesso effettuato a tutt'oggi, sono una base positiva per una ancor più fattiva ed efficace opera di miglioramento delle condizioni del mercato degli appalti, attraverso un'opera di sensibilizzazione delle stazioni appaltanti, sia di natura pubblica che privata, al rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore, con riferimento soprattutto al costo del lavoro ed alla regolarità dello svolgimento delle gare di appalto.

Compiti principali di tale comitato sono quelli previsti dal CCNL art. 9 punto 2b)

- Valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- Valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del presente C.C.N.L.;
- Verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- Valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.I.P.;
- Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del C.C.N.L.;
- Favorire la promozione e la sperimentazione attraverso la contrattazione aziendale di azioni positive in tema di welfare aziendale, conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e pari opportunità di genere;
- Monitorare e promuovere l'applicazione della legge sul Socio lavoratore, in particolare al ruolo e alle attribuzioni di partecipazione riconosciute al socio lavoratore nella Cooperativa.
- Monitorare e promuovere l'applicazione del D. l. n. 81/08 e delle normative e accordi contrattuali sulla sicurezza del lavoro, garantendo inoltre l'elezione, la formazione e l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- Individuare il fabbisogno professionale e formativo del comparto e promuovere conseguentemente le iniziative formative anche ai fini dell'accesso alle risorse stanziare per la formazione professionale.
- Attivare le promozioni di convenzione per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell' art. 18 legge 196/97.
- Le parti comunque concordano di incontrarsi periodicamente, di norma ogni bimestre, per la verifica della piena e corretta applicazione del Contratto Integrativo Provinciale nella realtà provinciale



Pavese, analizzando eventuali contenziosi interpretativi e ricercando le opportune soluzioni per la generalizzata estensione dell'Accordo.

- Le parti si impegnano ad attivare ogni percorso utile al fine di favorire intese a livello territoriale, coinvolgenti tutte le istituzioni interessate a tali processi, volte a garantire, nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi socio sanitari, assistenziali ed educativi, un livello ottimale di efficienza e qualità degli stessi, non disgiunto da un corretto confronto concorrenziale in conformità con la disciplina normativa comunitaria, nazionale e regionale di volta in volta applicabile.
- Promuovere presso il CMP la costituzione della Commissione di Conciliazione ed i Collegi Arbitrali con riferimento agli artt.38 39 CCNL ed in coerenza con le eventuali linee guida nazionali.

Per tutto quanto qui non previsto le Parti rimandano alla contrattazione collettiva nazionale e regionale.

ART.4 DIRITTO ALLO STUDIO, QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione dell'utenza, che non può prescindere dalla valorizzazione economica e professionale degli operatori del settore. Per raggiungere gli obiettivi dichiarati è necessario definire percorsi di formazione continua con un'attenzione particolare alla riqualificazione di figure professionali a rischio occupazionale. Le parti concordano che, in merito al presente articolo e pertanto anche per quanto riguarda l'applicazione dell'art.5 Legge 08/03/2000 n° 53 disciplinante il diritto a "congedi e aspettativa non retribuita per la formazione" si attuino le seguenti specificazioni:

- In considerazione dell'incidenza dei cambi gestionali nel settore, il diritto è accessibile e può essere richiesto dai lavoratori che abbiano almeno due anni di anzianità di servizio presso la stessa cooperativa o il alternativa presso lo stesso servizio.
- In caso di cambio di gestione, i lavoratori in formazione mantengono il diritto acquisito con la cooperativa uscente, fatto salvo che la cooperativa subentrante non abbia già raggiunto 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 presente in servizio al 31/12 dell'anno precedente. Nelle cooperative che occupano fino a 20 lavoratori il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di **due** lavoratori nel corso dell'anno. Per le cooperative con più di 200 addetti equivalenti la percentuale dell'8% si calcola sul numero di addetti impiegati nella provincia di Pavia;
- I lavoratori che intendono usufruire dei benefici dovranno presentare richiesta formale con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi, producendo idonea documentazione atta a certificare l'iscrizione e successivamente a documentare la partecipazione al corso.

Annualmente deve essere identificato il monte ore aziendale e le modalità di distribuzione dello stesso, prevedendo la possibilità di utilizzare completamente il monte ore disponibile attraverso l'assegnazione delle ore eventualmente residue in altri percorsi formativi inizialmente non pianificati, previo confronto ai sensi dell'art. 9 lettera c) CCNL

Entro il mese di marzo dovrà essere definita l'assegnazione del monte ore per il diritto allo studio che potrà essere richiesta delle OO.SS.

I criteri di assegnazione seguiranno le seguenti priorità :

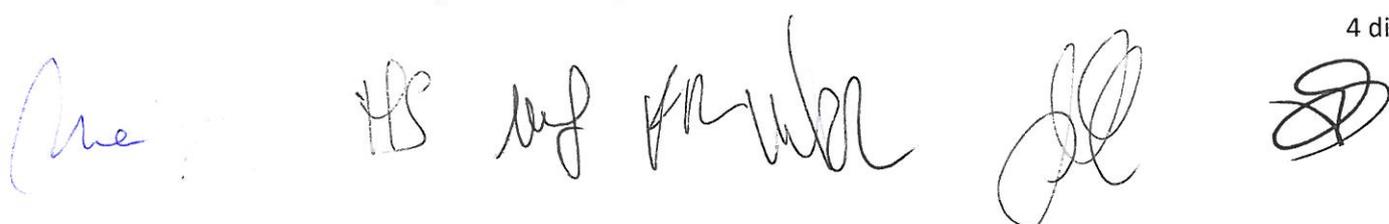
- a) data della presentazione della domanda entro il 30 gennaio di ogni anno.
- b) anzianità di servizio e permessi già utilizzati negli anni precedenti.

1) L'art. 69 fermo restando le percentuali e la tipologia dei corsi previste dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:

- Il diritto si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale con pieno riconoscimento di quanto previsto dall'art. 69 (150 ore annue che verranno retribuite nei mesi di competenza, a prescindere dal conseguimento del titolo)) per mezzo di richiesta formale: l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione della priorità. Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.
- Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva presentazione individuale di lavoro.
- Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio – purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro limiti del monte ore previsto.
- Sono escluse dai permessi retribuiti per la frequenza ai corsi (150 ore annue) le ore utili per sostenere le prove d'esame garantite, ai sensi di legge 300/70 in conformità al citato art. 69 comma 1.
- Il diritto ai benefici previsti dell'art 69 può essere richiesto ed esercitato da tutti i lavoratori in forza alla cooperativa (soci e non), per frequentare qualsiasi corso di studio, abilitante a titolo professionale, diploma o laurea riconosciuta, compresi corsi universitari di tutte le discipline rientranti nell'offerta scolastica.

2) L'art. 70 fermo restando le percentuali previste dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:

- Il diritto di cui all'art.70 compete a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa (soci e non) per frequentare corsi di qualificazione, riqualificazione , aggiornamento e conseguimento di crediti formativi che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa.
- L'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionali è considerata servizio a tutti gli effetti.
- Il diritto si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale nella misura piena prevista dall'art.70 (100 ore annue che verranno retribuite nei mesi di competenza, a prescindere dal conseguimento del titolo) per mezzo di richiesta formale; l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione delle priorità. Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.
- Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.
- Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio – purché coincidente con l'orario di lavoro – necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.
- Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, esaurite le 100 ore, la cooperativa potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle compatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
- In caso di effettuazione di corsi di formazione/qualificazione,svolti in orario di servizio, il cui costo sia assunto integralmente dalla cooperativa con rilascio di titolo/attestazione che rivesta esclusivamente carattere individuale ed utilizzabile quale titolo di abilitazione professionale anche in un'altra struttura/azienda, si stabilisce che il lavoratore garantisca la propria permanenza in forza alla cooperativa per 12 mesi dal conseguimento del titolo (fatti salvi eventuali cambi appalto o licenziamento da parte della cooperativa stessa) In difetto la lavoratrice e il lavoratore sarà tenuto a



rimborsare con l'ultimo cedolino paga i costi sostenuti dalla cooperativa, con l'esclusione di quello relativo alle ore di permesso di cui ai precedenti punti.

- Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere informati per iscritto prima dell'inizio del corso di tale eventualità e dell'importo della possibile trattenuta.

Si precisa che quanto indicato ai punti precedenti esula dagli impegni formativi regolati dalla normativa vigente per le/i lavoratrici/tori assunti con contratto di lavoro apprendistato, con particolare attenzione all'art.28 del CCNL 2010/2012.

ART.5 ATTIVITA' DI SOGGIORNO

Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con l'obbligo di soggiorno e/o di permanenza notturna conseguente ad una esplicita richiesta della cooperativa. La eventuale richiesta della cooperativa di incarico per una attività di soggiorno, non potrà essere vincolante ed è pertanto condizionata alla disponibilità ed al consenso della lavoratrice o lavoratore interessati. Ai lavoratori inviati in trasferta per i soggiorni sarà corrisposta (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera) una somma pari a € 20 per ogni giorno di effettiva presenza. Detti importi si intendono quale riconoscimento per la maggiore produttività realizzata nel corso dell'attività di soggiorno, saranno pertanto assoggettati al regime di detassazione previa verifica del rispetto delle condizioni indicate dalla normativa fiscale in materia; sarà inoltre riconosciuta una giornata di permesso aggiuntivo per soggiorni fino a sette giorni, due giornate di permesso aggiuntivo per i soggiorni superiori a sette giorni. Sarà altresì riconosciuta al lavoratore, per prestazioni svolte in giornata domenicale o festiva, la facoltà di scegliere se optare per il recupero o il pagamento aggiuntivo della suddetta festività. Per i lavoratori part-time, oltre ai benefici di cui sopra, sarà riconosciuta una prestazione lavorativa pari al tempo pieno.

Per le gite giornaliere sarà riconosciuta un'indennità di € 15 oltre alla normale retribuzione delle ore di servizio effettivamente prestate. in caso di superamento dell'orario giornaliero previsto, le ore in più saranno riconosciute con la maggiorazione x lavoro straordinario / supplementare, in alternativa il lavoratore potrà optare per pari ore di recupero compensativo fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni di cui agli artt. 26 lettera c e art 53 CCNL vigenti.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima che sia avvenuto l'eventuale recupero delle ore di soggiorno, nelle competenze dell'ultima mensilità dovuta, dovrà essere riconosciuto il pagamento sotto la voce "spettanze residue" con le maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario/supplementare.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere presso singole cooperative sociali a seguito di contrattazione aziendale o individuale.

ART. 6 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Con riferimento all'art. 10 punto 2 lettera a del CCNL ed in coerenza con quanto previsto dall'art. 47 CCNL in vigore, con l'intento di completare e precisare la declaratoria delle mansioni e dei relativi inquadramenti ed integrare i seguenti profili professionali si precisa quanto segue:

- Mediatore linguistico, culturale e interculturale : D2
- OSS: C2 se titolo richiesto all'atto dell'assunzione o in corso di rapporto di lavoro.

ART.7 UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO

Fermo restando che si privilegerà l'utilizzo dei mezzi aziendali, alle lavoratrici e ai lavoratori formalmente autorizzati all'uso del mezzo proprio per motivi connessi al servizio spetta un rimborso chilometrico pari a 1/5 del prezzo della benzina. L'importo sarà determinato annualmente entro il mese di gennaio dal Comitato

Misto Paritetico Provinciale, in caso di fluttuazione del prezzo del carburante sarà possibile richiedere un incontro tra le parti per valutare l'adeguamento del valore del rimborso. Per l'anno 2014 il prezzo di riferimento della benzina è fissato in € 1,70; pertanto la quota di rimborso è pari a € 0,34 con aggiornamento per gli anni successivi. E' in ogni caso escluso il rimborso del tragitto percorso dalla lavoratrice e dal lavoratore per recarsi presso la sede di lavoro e ritorno ; questo per le lavoratrici ed i lavoratori che prestano servizi a domicilio sono rappresentate dal luogo ove risiede il primo utente al quale viene reso il servizio. Alle stesse condizioni verrà rimborsata al lavoratore l'eventuale differenza tra il maggior percorso di ritorno dall'ultima sede di servizio al domicilio personale e la distanza tra la sede aziendale ed il domicilio del lavoratore. Tale rimborso sarà riconosciuto ai lavoratori sotto la voce "rimborso viaggi".

La cooperativa in caso di specifico utilizzo del mezzo proprio è tenuta, ad applicare una delle seguenti opzioni:

a) Stipulare una apposita polizza casco le cui condizioni dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori.

b) Rispondere direttamente dei danni subiti dai lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio.

In caso di scelta dell'opzione b), la cooperativa predisporrà un regolamento per disciplinare la modalità di risarcimento danni determinando comunque una franchigia ragguagliata e non superiore a quella generalmente in uso per le polizze assicurative (di cui al punto a) dandone debita informazione ai lavoratori interessati.

Si precisa che il mezzo proprio, salvo cause di forza maggiore, non dovrà essere utilizzato per il trasporto degli utenti.

ART.8 ABITI DA LAVORO, TEMPI DI VESTIZIONE

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazione, verranno forniti gli indumenti stessi, a cura e spese dell'impresa nella misura di due abiti da lavoro all'anno ed un paio di calzature, con reintegro quando necessario previa riconsegna del vecchio inutilizzabile per normale usura.

E' parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio delle divise delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso strutture socio-assistenziali o socio-sanitarie.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti da lavoro, divise, ovvero particolari dispositivi di protezione individuali di cui al d.lgs. 81/08, i tempi di vestizione e svestizione, computati nell'orario di servizio non potranno complessivamente superare i 10 minuti

Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice ed ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossarlo, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART. 9 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In ogni singolo luogo di lavoro dovrà essere data piena applicazione alla normativa sulla sicurezza ivi compresa l'elezione dei rappresentanti (RLS) e la loro formazione, così come disposto dal Dlgs 81/2008 e successive modifiche oltre che dal protocollo di intesa 5/10/95 sottoscritto tra OOSS e Centrali cooperative. Sarà inoltre materia di confronto in sede aziendale così come disposto dal CCNL art.9 lettera C.

ART. 10 CAMBI DI GESTIONE

Al fine di rendere più certe le procedure relative ai cambi di gestione, l'art.37 del C.C.N.L. è esplicitato e integrato come segue. Nel cambio di gestione si considerano anche nuove forme di gestione, ad esclusione di

quanto ricompreso nelle tutele di cui all'art.2112 del cod. civ., a condizione che vi sia continuità nella forma di gestione e nella occupazione degli addetti.

- a) La cooperativa o l'impresa uscente, con la massima tempestività, anche nel caso in cui non partecipi alla gara d'appalto deve obbligatoriamente dare comunicazione alle OO.SS. territoriali e alle RSU/RSA, qualora presenti, fornendo per ogni lavoratrice/lavoratore le seguenti informazioni: dati anagrafici, livello di inquadramento, mansione, titoli professionali posseduti, data di assunzione in cooperativa, anzianità di servizio, orario settimanale di lavoro nell'appalto, tipologia contrattuale, eventuale cessioni del quinto, eventuali adesioni a fondi complementari.
- b) L'impresa subentrante, anch'essa con la massima tempestività, deve dare a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione. Nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione, assumerà senza periodo di prova nei modi e condizioni previste dalle leggi vigenti e dalla disciplina contenuta nel presente accordo facendo salve condizioni di miglior favore preesistenti, fatto salvo quanto previsto dall'art.37 lettera d CCNL, tutto il personale addetto all'appalto o convenzione, garantendo il mantenimento della retribuzione in essere ivi compresi gli scatti di anzianità maturati e in corso di maturazione.
- c) Le Cooperative interessate prenderanno preventivi accordi per compiere il passaggio diretto degli addetti in forza sul servizio, oggetto dell'appalto o convenzione trasferito. Il passaggio di gestione con l'Azienda subentrante avverrà con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità e senza periodo di prova.
- d) Per il personale di livello dal D3 all'F2 che ricopra una funzione di coordinamento del servizio oggetto del passaggio, anche in presenza di inquadramento inferiore è prevista l'introduzione di un periodo di prova riferito allo svolgimento della mansione specifica pari all'art.32 ridotto al 50% della sua durata. La cooperativa, entro i termini di scadenza dello stesso, darà formale notizia dell'esito del periodo di prova alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) E' in ogni caso garantita la continuità del rapporto di lavoro all'interno della stessa struttura.
- e) Nelle ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro (es. malattia, maternità. Infortunio, aspettative, congedi ecc.), il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui verrà meno la causa sospensiva. In tale ipotesi al momento del cambio dovrà essere sottoscritto l'impegno della società subentrante alla futura presa in carico del personale interessato. In caso di chiusura della cooperativa uscente, la stessa dovrà necessariamente attivarsi al fine di tutelare le posizioni che comportino la conservazione del posto di lavoro sopra riportate.
- f) Gli addetti in forza con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza naturale del rapporto originariamente determinato.
- g) Gli addetti in forza presso i servizi concessi in appalto o convenzione la cui scansione temporale è subordinata ai calendari scolastici (es. assistenza educativa scolastica) saranno assunti con le condizioni previste nel presente accordo.
- h) Il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.
- i) Resta in ogni caso impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di aderire come socio della cooperativa.



j) In caso di esito positivo della procedura (art. 37 CCNL) il rapporto di lavoro con la cooperativa uscente si risolve consensualmente senza l'obbligo di preavviso di cui all'art. 33 del C.C.N.L.

m) La conclusione della procedura prevista dal citato art.37 sarà formalizzata in un verbale di accordo sindacale.

n) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica circa le condizioni d'applicazione del presente accordo.

ART.11 CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Richiamato quanto previsto dal d.lgs. 26.03.2001 N.151 e SMI in materia di congedo parentale si concorda quanto segue:

I lavoratori potranno godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore (con minimo un ora giornaliera). In attesa di chiarimenti da parte dell'INPS non possono, nello stesso mese, essere utilizzati permessi a ore e a giornata.

Quanto previsto nel presente articolo è subordinato all'emanazione di specifiche circolari da parte degli enti preposti. Le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi in caso di nuove disposizioni in relazione a quanto previsto dal presente articolo.

Si conviene di fissare in numero di 10 giorni annui (non retribuiti) i permessi relativi alle malattie del bambino fino agli otto anni di età.

ART.12 PERMESSI EX FESTIVITA'- FERIE

Le ferie ed i permessi retribuiti devono comparire sul prospetto paga di ogni singolo lavoratore, evidenziando il residuo anno precedente, il maturato anno in corso, il goduto ed il saldo; qualora il lavoratore richieda prospetto mensile delle ore lavorate, la cooperativa é tenuta a rilasciarne copia firmata dalla cooperativa; inoltre, in deroga a quanto stabilito all'art.60 CCNL, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta, per recarsi al paese d'origine, potrà essere concesso il cumulo annuale/biennale delle ferie.

Il monte ore di permessi ex festività di cui all'art.60 del C.C.N.L. maturati ogni anno e non goduti, **in quanto non richiesti dai lavoratori**, potrà essere accantonato in azienda al fine di agevolarne l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nell'anno successivo in base alle proprie esigenze.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il monte ore residuo alla data di cessazione verrà monetizzato ed erogato con l'ultimo cedolino paga.

Relativamente al monte ore accantonato alla data di decorrenza del presente contratto e di competenza di anni precedenti si conviene che lo stesso resterà a disposizione del lavoratore con le stesse modalità previste nei commi precedenti.

ART.13 PERIODO DI COMPORTO

Le cooperative sono tenute a comunicare ai lavoratori interessati, il computo dei periodi di malattia utili al raggiungimento del periodo di comporto, al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro mediante eventuali richieste di aspettativa così come previsto all'art.67 CCNL.

ART.14 DIRITTO DI PRECEDENZA E INFORMAZIONE

Il lavoratore titolare di contratto part-time che ne esprima consenso, nel caso in cui la cooperativa avesse un aumento di monte ore disponibile, avrà diritto di precedenza ad aumentare le ore del proprio contratto individuale.

ART.15 ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Criteri generali

In relazione a quanto definito dall'art. 10 n° 2 lettera B del CCNL, si conviene quanto segue:

1. L'elemento retributivo territoriale (ERT) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese nel territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti.
2. Individuazione di cooperative sociali operanti sul territorio Provinciale, differenti per dimensioni, per fatturato e tipologia di servizi, (pari almeno al 10% del totale delle cooperative sociali che operano sul territorio) aderenti a Confcooperative, AGCI e Legacoop, che costituiscono il campione di riferimento per il calcolo dell'ERT per tutta la durata del contratto di II livello. I dati presi in considerazione saranno quelli ricavati dai bilanci pervenuti alle parti firmatarie dalle cooperative individuate nel campione che dovranno fornire al CMP i bilanci e tutta la documentazione necessaria per il calcolo dell'ERT, entro il mese di aprile di ogni anno.
3. Alle cooperative del campione saranno applicati i parametri per la determinazione dell'ERT di cui al presente accordo.
4. Per le Cooperative, con esercizio sociale non coincidente con l'anno solare, saranno utilizzati dati relativi all'ultimo bilancio sociale approvato entro il 15 giugno.
5. L'importo ERT da erogare legato alla presenza sarà calcolato a livello aziendale.
6. L'ERT sarà determinato in base ai criteri previsti dal presente articolo e sarà erogato a tutte le lavoratrici e i lavoratori in forza alle cooperative sociali che prestano la loro attività in provincia di Pavia, indipendentemente dalla sede sociale
7. L'ERT così determinato dovrà essere corrisposto anche dalle cooperative che non hanno inviato i dati.
8. Qualora avvengano situazioni anomale, comprese quelle relative al reperimento dei dati nei tempi stabiliti in modo omogeneo, le parti potranno prevedere, in sede di determinazione dell'ERT, ulteriori correttivi rispetto a quelli previsti dai punti precedenti.
9. L'ERT è quantificato con un valore massimo annuo di Euro 270,00 pro capite, per il tempo pieno, per ogni anno di vigenza contrattuale, da erogarsi in relazione ai parametri sotto indicati:

ERT PRESENZA:

Euro 130,00

E' legato alla presenza in servizio e distribuito a livello aziendale, considerando come presenza la somma di lavoro ordinario, straordinario/supplementare, permessi sindacali e RLS, ferie, festività infrasettimanali, ex festività, assemblee sindacali, infortunio riconosciuto, maternità obbligatoria e maternità anticipata/posticipata disposte dall'ispettorato del lavoro (ex L.1204/71). Ai fini del computo delle assenze sono esclusi inoltre periodi di ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, di infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, il congedo ordinario, i permessi retribuiti contrattualmente e legislativamente definiti (L.104, L.53 ecc..) nonché ulteriori voci definite a livello territoriale.

In sede aziendale le parti potranno definire i criteri di erogazione delle eventuali risorse economiche residue derivanti dal fondo destinato alla presenza.

ERT ECONOMICO:

Euro 140,00

Annualmente le parti a livello provinciale determineranno la quota ERT economico applicabile per l'anno di competenza relativamente alla quota massima di € 140,00 suddivisi tra i seguenti fattori di carattere economico:

- a) **Andamento del fatturato**, con peso ponderale del 30%.
Il parametro prenderà in considerazione le variazioni del fatturato con la seguente metodologia:
 - somma del valore della produzione (voce del bilancio CEE) di tutte le cooperative nei 2 anni che precedono quello di riferimento;
 - determinazione della media del biennio (somma dei fatturati : 2)
 - determinazione del fatturato anno in corso e relativo raffronto.Sarà erogato per intero alla presenza di stabilità o di un aumento del valore del rapporto rispetto alla media del biennio precedente.
- b) **Andamento dell'occupazione**, con peso ponderale del 20%
Il parametro sarà determinato con gli stessi criteri del parametro a)
Il numero degli occupati, comprensivo delle collaborazioni continuative, sarà rilevato nel mese di dicembre di ogni anno e i part-time verranno calcolati come unità equivalenti.
Sarà erogato per intero alla presenza di stabilità o di un aumento del valore del rapporto rispetto alla media del biennio precedente.
- c) **Rapporto fra fatturato e costo del lavoro**, con peso ponderale del 30%
Per il primo termine si farà riferimento ai dati raccolti per la determinazione del parametro a).
Il costo del lavoro sarà rilevato con gli stessi criteri, (voce B9 del bilancio CEE).
Sarà erogato per intero alla presenza di stabilità o di un aumento del valore del rapporto rispetto alla media del biennio precedente.
- d) **Andamento del MOL** peso ponderale 20%.
Sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente.

Per tutte le voci si intendono variazioni peggiorative quelle superiori al - 0,5%.

Ai soli fini metodologici si assumono le seguenti terminologie:

Periodo di raffronto: è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato per il raffronto (esempio: per la determinazione dell'ERT 2014 si raffronteranno il bilancio d'esercizio 2013 con la media dei bilanci 2011 – 2012).

Anno di riferimento: anno per il quale sono calcolati i dati per l'erogazione dell'ERT (è costituito dal Bilancio dell'esercizio precedente l'anno di competenza; per l'erogazione 2014 il Bilancio 2013).

La competenza relativa alla verifica e analisi dei dati è del Comitato Misto Paritetico.

La Commissione si riunirà entro la fine del mese di novembre di ogni anno per valutare la documentazione e i dati riguardanti l'esercizio di riferimento.

La comparazione dei dati sarà effettuata dalla Commissione di anno in anno sulle condizioni omogenee,

Alla luce dei principi di cui sopra, l'ERT sarà corrisposto annualmente in un'unica soluzione e riferito all'anno di competenza, unitamente alla busta paga del mese di settembre dell'anno successivo, a ogni lavoratrice/ore (con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato che abbia prestato attività nell'anno di riferimento, anche in modo non continuativo (es. contratti a termine intervallati).

Per i lavoratori cessati (per cambio di appalto o fine contratto) prima del mese di erogazione, sarà corrisposta dalla cooperativa uscente 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).

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori con contratto di lavoro part-time; in caso di prestazione ridotta nel tempo l'ERT sarà riproporzionato sui mesi lavorati.



Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, in assenza del dato definitivo dell'ERT, al lavoratore cessante sarà erogata unitamente alle competenze di fine rapporto, la quota di ERT riproporzionata sui mesi lavorati e sarà riferita ai risultati dell'anno precedente.

L'erogazione dell'Elemento Retributivo Territoriale avrà quindi le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità, in quanto incerta nell'ammontare e sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente, art.2 della legge 135/97 e successive integrazioni.

Lo stesso ERT sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

Le Cooperative che si trovassero in situazione di difficoltà economica o finanziaria documentata, potranno chiedere alle parti firmatarie del presente contratto integrativo un confronto per la ricerca di soluzioni alternative diverse dal presente accordo.

Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente per le Cooperative che operano prevalentemente in provincia di Pavia e che abbiano presentato, nei tempi stabiliti, i dati aziendali complessivi e attivate le procedure di cui sopra ovvero, per le Cooperative che abbiano sede legale al di fuori del territorio della provincia di Pavia, che abbiano presentato i dati aziendali in quella sede e comunque attivato presso le parti firmatarie del presente C.C.I.P. le procedure sopra descritte. Le richieste dovranno pervenire entro il 30 giugno dell'anno per il quale si intende beneficiare della richiesta presentando idonea documentazione. Il Tavolo Provinciale ha facoltà di richiedere la documentazione integrativa ritenuta necessaria al fine di esaminare la domanda. **Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente dalle cooperative che abbiano applicato integralmente il CCNL e la contrattazione integrativa.**

L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR. Il presente accordo sull'ERT ha valenza dallo 01/01/14.

Per i periodi pregressi valgono i termini degli accordi precedentemente sottoscritti.

ART.16 GARANZIA DEI SERVIZI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti, in ottemperanza alla Legge 146/90 e dell'articolo 11 del C.C.N.L., premesso che l'esercizio del diritto di sciopero deve contemperarsi con il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica, la distribuzione e la somministrazione del vitto nei confronti di persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari, convengono quanto segue:

- Asili nido, scuole di ogni ordine e grado, possono essere chiusi.
- Possono parimenti essere chiusi i servizi gestiti da cooperative che non svolgano attività residenziale.
- Per le assistenze domiciliari devono essere garantiti il servizio consegna pasti e igiene personale, definendo a tale scopo un contingente minimo funzionale allo svolgimento di quanto previsto.
- Per le comunità al fine di garantire le condizioni minime, sarà in ogni caso garantita la compresenza di due operatori.

I contingenti minimi in caso di sciopero sono quelli dettati dalla legge 146/90 e successive modificazioni ed integrazioni. Sulla materia sono previsti altresì specifici confronti tra cooperative e OOSS (art. 11 CCNL 2010/2012.)

- Per le strutture residenziali saranno garantiti contingenti minimi di personale per ogni nucleo al fine di garantire le prestazioni di custodia, igiene e cure mediche (limitatamente alle terapie e cure mediche essenziali); le cucine garantiranno i pasti (anche di emergenza con prodotti preconfezionati e stoviglie monouso).

- Per le strutture che prevedono la presenza di personale sanitario al fine della somministrazione delle terapie sarà comunque garantita la presenza legata all'espletamento di tale funzione.

Le Cooperative dovranno prevedere uno specifico piano di lavoro di emergenza, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Si evidenzia che il personale delle Cooperative non può in alcun modo sostituire il personale pubblico in sciopero.

1. Servizi a gestione diretta della cooperativa:

per i centri residenziali e semi-residenziali, le strutture protette per utenti anziani, disabili, tossicodipendenti, malati psichiatrici saranno individuati contingenti di personale per assicurare i servizi di cui al paragrafo precedente con le seguenti modalità operative:

- Per i termini di preavviso per la proclamazione dello sciopero, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge 146/90. Accertato il rispetto di tale termine, la direzione aziendale fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro, di regola sulla scorta dei nominativi previsti in turno o in servizio nella giornata in cui è proclamato lo sciopero.
- Eventuali richieste di sostituzione all'interno dei contingentamenti di personale esonerato dallo sciopero devono essere presentate entro le 48 ore dall'inizio dello sciopero.
- Il personale che non intende aderire allo sciopero, ne può dare comunicazione entro 48 ore dall'inizio dello sciopero e può essere posto in sostituzione di quello che abbia presentato istanza per aderire allo sciopero e/o posto a disposizione per qualsiasi necessità, fermo restando quanto previsto dall'articolo 13 della legge 300/70.
- Fermo restando il preavviso di 10 giorni di cui sopra, per i centri diurni, i nidi, le scuole, l'appoggio scolastico, l'assistenza domiciliare sarà garantita all'utenza una informazione almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero.

2. Per i servizi in cui le cooperative operano in collaborazione con altri enti i codici di regolamentazione in vigore in tali enti sono applicabili anche ai lavoratori delle cooperative.

Si ricorda che la procedura prevista dalle vigenti normative prevede

- Il termine di preavviso per la proclamazione dello sciopero è quello previsto dalla legge 146/90.
- la direzione aziendale fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro, di regola sulla scorta dei nominativi previsti in turno o in servizio nella giornata in cui è proclamato lo sciopero.
- La comunicazione all'utenza è competenza del datore di lavoro, tale comunicazione deve essere fornita almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero.
- in caso di sciopero è indispensabile attivare tentativo di conciliazione presso le sedi competenti.

ART.17 PARI OPPORTUNITA'

Le parti ritengono che, per concorrere a migliorare la qualità dei servizi e del lavoro offerti dalle Cooperative Sociali, debbano essere promosse e rispettate buone prassi in un'ottica di pari opportunità di genere.

Tale prassi, saranno rispettose delle normative specifiche, in particolare nelle seguenti attività, rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori:

- Modalità di selezione;
- Formazione e formazione continua;
- Percorsi di carriera interni aziendali;
- Organizzazione del lavoro;
- Tempi e orario di lavoro;

allo scopo di garantire pari opportunità di genere.

ART.18 POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO

La conciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare è determinante per l'integrazione di genere. Nel valorizzare i progetti sperimentali attivati dalle cooperative che operano nel territorio della Provincia di



Pavia, che hanno incluso norme e strumenti a favore della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, le parti si impegnano a promuovere azioni positive relative alle seguenti azioni:

- Flessibilità degli orari;
- Reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo un periodo di congedo;
- Interventi e servizi innovativi.

ART.19 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali in essere presso le singole cooperative sociali a seguito di contrattazione aziendale e/o individuale e in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il presente contratto che si compone 19 articoli e di n.13 pagine, viene, letto, firmato e sottoscritto dalle parti in Pavia, 18 aprile 2014.

Per Confcooperative - Federsolidarietà Pavia rappresentata dai delegati

Mattia AFFINI

Mauro QUATELA

Per Legacoopservizi Pavia rappresentata da Felice ROMEO

Per FP CGIL Pavia rappresentata da Giancarla MOLINARI

Per FISASCAT CISL Pavia rappresentata da Gildo COMERCI

Per F.P.L. UIL Pavia rappresentata da Silvia MATTOTEIA

Per FP CISL Pavia rappresentata da Antonio CASSINARI

The image shows a vertical column of handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. From top to bottom, the signatures correspond to the following names: Mattia Affini, Mauro Quatela, Felice Romeo, Giancarla Molinari, Gildo Comerci, Silvia Mattoteia, and Antonio Cassinari. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

