Accordo Integrativo Territoriale Area Metropolitana di Bologna 2018/2021

IPOTESI DI

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA 2018/2021

PREMESSA

Le OO.SS FP CGIL, - CISL FP, - FISASCAT- CISL, UIL - FPL congiuntamente alle Associazioni Cooperative Confcooperative, AGCI, Legacoop dell'Area metropolitana di Bologna ritengono che l'obiettivo prioritario della contrattazione integrativa di settore di questo territorio, consista nell'impegno a migliorare sempre più la qualità dei servizi-prodotti offerti dalla Cooperazione, individuando come scelta strategica per realizzare tali obiettivi, la centralità del lavoro e la sua valorizzazione.

Ritengono inoltre, che il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di pianificazione ed organizzazione dei servizi che le cooperative erogano, siano altrettanto determinanti per esprimere il meglio della specificità della cooperazione sociale.

Le Parti ribadiscono la centralità della contrattazione territoriale e concordano di demandare a questo livello il confronto sulle questioni che ancora oggi rimangono in attesa di una definizione. Il tavolo territoriale potrà demandare al Comitato Misto Paritetico previsto dal CCNL l'approfondimento tecnico su specifiche materie

CAMPO di APPLICAZIONE

Il campo di applicazione del seguente accordo fa riferimento a quello indicato nel CCNL Cooperative sociali e si applica alle cooperative sociali, alle imprese sociali e agli Enti del Terzo Settore che applicano il suddetto CCNL operanti nel territorio dell'Area metropolitana di Bologna anche aventi sede legale fuori dal territorio dell'Area Metropolitana Bolognese.

CONTRATTAZIONE

Le Parti convengono sulla necessità di una sempre maggiore qualificazione della rete dei servizi; questa si afferma anche attraverso la valorizzazione del lavoro degli operatori in essi impegnati.

Parimenti le Parti sono fermamente convinte che la regolazione del sistema della concorrenza debba essere fondata sulla valorizzazione della qualità dei servizi resi e non esclusivamente sulla valutazione dei prezzi.

Pertanto, anche il trattamento normativo e retributivo degli operatori dovrà essere coerente con gli obiettivi di qualificazione complessiva sopra richiamati ed in armonia con i trattamenti medi vigenti del settore.

La contrattazione integrativa nel settore richiede un forte investimento politico delle parti in rappresentanza dei lavoratori e delle imprese. Tale investimento si concretizzerà in un confronto congiunto con le Istituzioni, principali committenti delle imprese del settore.

RELAZIONI SINDACALI

In tale ambito le Associazioni delle Cooperative allo scopo di rendere trasparente e funzionale l'istituto delle relazioni sindacali, a livello territoriale si impegnano a:

- inviare alle OO.SS. tutta la documentazione relativa all'istituto dell'Informazione così come previsto dal CCNL vigente;
- inviare le intese sottoscritte ai responsabili delle singole imprese cooperative, al fine di dare rapida e concreta attuazione agli impegni assunti;
- assicurare nei confronti di tutte le Cooperative l'informazione utile a garantire il rispetto delle procedure previste dal presente accordo in applicazione della Legge 146/90 sul diritto di sciopero.

Su richiesta, sono oggetto di informazione aziendale, alle RSU o laddove non presenti alle RSA e alle OO.SS. firmatarie del CCNL, le materie previste dal CCNL e le seguenti:

- comunicazione sull'avvenuta aggiudicazione di appalto o convenzione in essere con gli Enti pubblici relativa a singoli servizi e comunicazione sull'entità economica di aggiudicazione nonché l' elenco delle sedi di lavoro delle cooperative, loro indirizzo e numero telefonico, numero del personale impiegato nelle stesse e la loro qualifica, suddiviso per genere e tipologia di rapporto di lavoro, tenendo conto di quanto previsto dal presente accordo in materia di cambio di gestione.

Sono oggetto di informazione e confronto aziendale con le 00.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo, le RSU ed in loro assenza le RSA, le materie previste dal CCNL e le seguenti:

- Verifica applicativa del Contratto Integrativo Territoriale;
- Salute e sicurezza sul lavoro e limitazioni funzionali
- Formazione professionale;
- Inquadramento professionale;
- Gestione dell'orario di lavoro e banca ore;
- Diritto allo studio.

Si riconfermano le relazioni sindacali individuate e definite nel precedente contratto integrativo provinciale per strutturare e valorizzare una informazione anche a livello aziendale a cadenza semestrale nel caso di specifiche evoluzioni dell'organizzazione

del lavoro, nella reciproca convinzione che solo un sistema partecipativo, possa qualificare i rapporti tra le Parti ai vari livelli.

Le parti concordano che, su richiesta, le Cooperative si impegnano ad attivare tempestivamente un tavolo di confronto previa informazione alle RSA/RSU e alle OO.SS in caso di rilevanti evoluzioni sull'Organizzazione del lavoro e dell'occupazione che comportino ricadute significative per i lavoratori.

Si riconferma inoltre l'ampliamento del sistema informativo ai contenuti della formazione per poter meglio individuare attraverso azioni congiunte i bisogni di crescita professionale e di specializzazione degli operatori.

Richiamando 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 la piena applicazione del D.lgs 81/2008 in merito al tema della sicurezza sul lavoro, le parti concordano sull'importanza di un pieno coinvolgimento degli RLS attraverso una informazione alle RSA/RSU ed alle OO.SS. a partire dal livello aziendale. Uno stabile sistema di relazioni sindacali territoriali deve necessariamente vedere l'impegno e la disponibilità delle Parti anche al consolidamento del confronto a livello aziendale per tutte le materie ad esso rinviate dal CCNL e dagli accordi integrativi, sviluppando il confronto a partire dalle materie di interesse comune.

Art. 1 ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Le parti, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 11 CCNL ed in attuazione di quanto previsto dalla legge 146/1990 e successive modificazioni, premesso che:

- L'esercizio del diritto di sciopero deve compenetrarsi con il rispetto anche degli altri valori e diritti costituzionalmente garantiti;
- Il diritto di sciopero è un diritto a titolarità individuale e il lavoratore non è obbligato a comunicare la propria volontà;
- è volontà delle parti individuare misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità costituzionali e della normativa sopra citata;

convengono quanto segue.

I servizi minimi essenziali vengono individuati nelle strutture aventi carattere residenziale (H 24 compreso il periodo di soggiorno), nei servizi domiciliari e nei servizi di emergenza/urgenza nelle seguenti prestazioni assistenziali:

Strutture H 24 compreso il periodo di soggiorno:

- l'igiene della Persona;
- le posturazioni degli allettati;
- la distribuzione e somministrazione dei pasti;
- le terapie farmacologiche;
- le prestazioni medico sanitarie indifferibili.

Le alzate o l'aiuto alle alzate devono essere garantite esclusivamente agli ospiti individuati sulla base delle sole prescrizioni mediche previste nella cartella sanitaria.

Servizi Domiciliari:
si concorda di garantire i seguenti servizi solo in mancanza di care giver:

- l'igiene della Persona;
- la distribuzione e somministrazione dei pasti;
- le terapie farmacologiche.

Servizi di emergenza/urgenza:

- Applicazione del regime delle giornate pre-festive (sabato)

Durante la giornata dello sciopero, la normale organizzazione del lavoro e degli orari degli interventi da parte del personale subisce variazioni al fine di garantire i servizi minimi essenziali e il diritto allo sciopero.
Il soggetto gestore del servizio si impegna a determinare il numero di persone che sono necessarie a garantire i servizi essenziali almeno 7 giorni prima della data effettiva dello sciopero.
Il soggetto gestore del servizio dà comunicazione del personale precettato ai lavoratori interessati e alle OO.SS. 5 giorni prima della data dello sciopero.
Il personale precettato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo a quello della comunicazione del precetto la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione che sarà accordata solo nel caso sia possibile ed eventualmente comunicata entro le 24 ore.
Nella individuazione dei nominativi del personale precettato va garantito il principio della turnazione degli addetti.
Le parti concordano che ad eccezione dei servizi sopra individuati tutti i restanti servizi sia in ambito sociosanitario/educativo che di altra tipologia, secondo l'interpretazione della normativa vigente, non sono considerati servizi minimi essenziali e pertanto non devono essere garantiti in caso di sciopero.

Art.2 PROTOCOLLO PER IL PERSONALE CON LIMITAZIONI FUNZIONALI

Il riconoscimento dell'aumento significativo di problematiche relative alla tutela della salute nei luoghi di lavoro per coloro ai quali il medico competente ha riscontrato una limitazione funzionale significativa rispetto allo svolgimento della mansione per la quale sono stati assunti necessita sia per le Parti Datoriali che per le OO.SS. di una calendarizzazione di confronti semestrali presso le singole realtà cooperative e/o davanti al Comitato Misto Paritetico, per discutere delle criticità inerenti la possibilità di ricollocazione delle lavoratrici/tori con limitazioni psico-fisiche permanenti o temporanee.

In occasione dei confronti messi in atto, le Parti Datoriali e RSPP delegato forniranno alle OO.SS. e le RSU/RSA e/o RLS eletti e nominati, una mappatura così composta:

- Servizi ed incidenza infortuni e malattie professionali,
- Indicazione degli ausili in dotazione ad ogni servizio per la prevenzione del rischio movimentazione carichi e/o biologico, ai sensi della normativa vigente, anche con la condivisione dell'indice di valutazione del rischio per la Movimentazione manuale del Paziente M.A.P.O. (Movimentazione e Assistenza Pazienti Ospedalizzati)
- Numero complessivo di lavoratrici/tori con limitazioni e tipologia delle diverse prescrizioni

Lo scopo di questi incontri sarà quello di valutare le opportunità di ricollocazioni tramite formazioni/riqualificazioni ad hoc sperimentando possibili sinergie con la cooperazione sociale di tipo B e nelle altre forme di aggregazione consortile.

I medesimi incontri avranno la finalità di condividere le informazioni ed adoperarsi per garantire le opportune forme di prevenzione.

Le Parti, altresì concordano, al fine di garantire la maggior tutela possibile del posto di lavoro, di estendere il periodo di comporto previsto dall'art. 71 del CCNL della Cooperazione sociale "La conservazione del posto di lavoro si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio (...)", da 12 a 18 mesi – nell'arco dell'ultimo triennio – per coloro che siano affetti da patologie gravi ed invalidanti.

A tale scopo la patologia dovrà essere certificata dal medico specialista del SSN o convenzionato ed il periodo richiesto sarà riconosciuto come aspettativa non retribuita e dovrà essere certificato dal medico di base.

Art. 3 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Per le donne vittime di violenza, l'INPS riconosce un periodo di congedo straordinario pari a 3 mesi di piena contribuzione – Circ. INPS n.65/2016 –art. 24 D.Lgs 80/2015.
Le Parti concordano di estendere questo periodo per successivi 30 gg - a richiesta della lavoratrice - a totale carico della cooperativa, garantendole il 100% della retribuzione e la piena contribuzione.

Art. 4 INTEGRAZIONE ART. 37 CCNL

Le parti, valutate le specificità del territorio, gli accordi con le Amministrazioni Pubbliche e le prassi consolidate, condividono la necessità di giungere ad una formulazione integrativa dell'art. 37 del vigente CCNL che permetta di fornire le garanzie occupazionali e la certezza nella trasmissione del dato relativo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati dal cambio di gestione o appalto (d'ora in poi definito cambio di gestione).

Le parti si impegnano, prima della data di effettiva cessazione della gestione, a incontrarsi alla presenza dell'impresa cedente, di quella subentrante e delle rappresentanze sindacali con l'obiettivo di redigere un verbale d'accordo al fine di regolare il passaggio.

Le parti concordano che l'impresa cessante, ad integrazione di quanto previsto dal paragrafo A), art. 37 CCNL, deve trasmettere all'impresa subentrante ed alle rappresentanze sindacali entro 5 giorni dall'aggiudicazione della gestione, un elenco di personale che includa i lavoratori a tempo determinato indicando il periodo residuo del contratto e indeterminato – comprensivo di coloro che siano assenti per malattia, infortunio, aspettativa o maternità e periodo assenza – e le loro tipologie contrattuali (full time e part time) e inquadramento contrattuale che operano sul servizio interessato dal cambio di gestione.
Qualora il/i lavoratore/i siano impiegati su più servizi, l'azienda cessante, nella comunicazione dell'elenco del personale da trasferire, evidenzia per quale quota del proprio orario contrattuale il personale in oggetto è impegnato sul servizio interessato dal cambio di gestione. Il passaggio ex art. 37 riguarderà solo la parte di contratto oggetto di cambio di gestione; le rimanenti ore rimarranno a carico della cooperativa cedente.

Nei casi specifici di servizi sospesi per alcuni periodi dell'anno dall'impresa uscente dovranno essere comunicati i nominativi dei lavoratori a tempo determinato cessati al momento dell'interruzione del servizio oggetto del cambio di gestione con l'indicazione del periodo specifico prestato presso il servizio.

Qualsiasi modifica del servizio complessivo oggetto di gestione con possibili ripercussioni sull'organizzazione del servizio saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali come previsto dalla lettera d) dell'art. 37 del CCNL.

Nel caso sia rimasto invariato il servizio complessivo oggetto di gestione, le parti concordano che la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa uscente e la relativa assunzione dell'impresa subentrante avverrà con le modalità tecniche definite nell'accordo fra le parti, in maniera contestuale all'inizio dell'appalto. Tutto ciò secondo i termini normativi ed economici previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale dell'area metropolitana di Bologna applicata dalla cooperativa subentrante, ivi compreso il riconoscimento degli scatti di anzianità maturati e maturandi, dando per superato il periodo di prova.

In questa situazione non troverà applicazione il disposto dell'art. 33 del CCNL (preavviso di licenziamento e dimissioni).

In caso di risoluzione di rapporto per cambio di appalto all'interno di un accordo art.37 le parti convengono che tale risoluzione non si considererà come ostativo per attivazione di successivi tirocini o per la fruizione di eventuali incentivi.

Ad integrazione di quanto indicato nei commi precedenti si concorda che i lavoratori addetti ai servizi oggetto di cambio di gestione sottoscriveranno quindi con la Cooperativa subentrante un contratto individuale contenente lo stesso regime di tutele previsto dal contratto in essere con la cooperativa cessante.

Le parti convengono che tali disposizioni avranno una valenza temporale limitata alla vigenza del contratto territoriale; fatte salve eventuali modifiche o integrazioni normative e/o contrattuali che superino tale articolato.

Art.5 MECCANISMI DELLA MENSILIZZAZIONE E NUOVA BANCA ORE

Premesso che:

1. il comparto socio sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo, è caratterizzato da un'elevata variabilità nella domanda di assistenza alla persona e da un'ampia diffusione del lavoro a turni, che porta ad andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro e comporta una organizzazione flessibile del tempo lavoro.
2. Le caratteristiche di cui sopra hanno portato nel corso degli anni all'adozione da parte delle cooperative sociali di comportamenti e prassi gestionali assai diversificate che si intendono armonizzare e omogeneizzare con il presente accordo
3. Le parti condividono la necessità di offrire stabilità nelle retribuzioni mensili delle lavoratrici e dei lavoratori;

Si conviene quanto segue:

A. Le parti firmatarie del presente accordo hanno inteso disciplinare la regolamentazione dei meccanismi della mensilizzazione e banca ore mediante l'adozione del seguente articolato che verrà adottato dalle aziende cooperative dopo sei mesi dalla firma del presente accordo, salvo quanto previsto ai successivi capoversi, e potrà essere integrato da eventuali specifici accordi aziendali.

   Durante questi sei mesi laddove si ravvisino problematiche applicative verranno promossi confronti aziendali al fine di individuare le modalità operative applicabili alla singola realtà aziendale, tenuto conto del contesto evidenziato in premessa. In presenza di prassi e comportamenti in essere nella realtà aziendale che siano considerati dalle parti condizioni di migliore favore si avvierà un confronto finalizzato alla formalizzazione degli stessi in un accordo aziendale.

   Il confronto aziendale di cui ai due precedenti capoversi produce una sospensione dell'applicazione automatica del presente articolo.

B. Le cooperative nell'attribuzione delle attività, in relazione all'orario di lavoro individuale settimanale contrattualmente previsto, si impegnano a promuovere la migliore organizzazione del lavoro ed uno svolgimento dei servizi utile a determinare, come condizione ordinaria, la saturazione oraria. A tal fine si impegnano a dare puntuale informazione alle OO.SS. ed alle RSU/RSA in caso di difficoltà nel raggiungimento di detto scopo per individuare le modalità di

gestione complessiva di eventuali carenze orarie.

C. Mensilizzazione Il valore della retribuzione mensilizzata, viene calcolato con riferimento all'orario definito nel contratto individuale di lavoro.
Eventuali esigenze di rimodulazione dell'orario contrattuale di lavoro saranno oggetto, su richiesta di una delle parti, di uno specifico confronto aziendale.
In tale caso si potrà fare riferimento alla media dell'orario settimanale effettivamente lavorato e/o retribuito nel corso degli ultimi 12 mesi, se questa media determina un orario medio effettivo superiore o inferiore al monte ore settimanale previsto nel contratto individuale, in una misura non superiore al 20%.
La rimodulazione dell'orario settimanale potrà avvenire anche mediante variazione temporanea dell'orario contrattuale di lavoro.

D. Le parti concordano sulla introduzione dell'istituto della banca delle ore come strumento per garantire una stabilità nelle retribuzioni mensili delle lavoratrici e dei lavoratori e per facilitare un migliore utilizzo della forza lavoro.
Verrà quindi tenuto un monitoraggio mensile delle ore, siano esse in positivo che in negativo.
Pertanto le ore lavorate in eccesso od in difetto saranno regolarmente indicate, attraverso apposito contatore, nei cedolini paga con riferimento al maturato e residuo di ogni mese.

E. Il conteggio del debito/credito, ai fini della banca ore, verrà effettuato mensilmente raffrontando le ore lavorate più tutti gli altri istituti retribuiti e/o indennizzati (a mero titolo esemplificativo: L.104, maternità, malattia, infortunio, ferie, permessi per ex festività, festività infrasettimanali godute, agibilità sindacali, ecc.), con la quota di mensilizzazione individuata con le modalità di cui alla lettera C). Qualora la festività coincidesse con la Domenica o con il giorno di riposo, la stessa verrà retribuita secondo quanto previsto dall'art. 59 del vigente CCNL.

F. Le ore accantonate in positivo nella banca ore potranno essere recuperate (fino a concorrenza) attraverso l'utilizzo di riposi compensativi e/o di giorni di permesso retribuiti, mentre le ore accantonate in negativo lo saranno attraverso forme concordate miranti al completamento dell'orario contrattualmente pattuito.

G. Indipendentemente dall'eventuale saldo a debito o a credito della banca delle ore, verrà considerata una maturazione di tutti gli altri istituti retribuiti e/o indennizzati (a mero titolo esemplificativo: L.104, maternità, malattia, infortunio,

ferie, permessi per ex festività, festività infrasettimanali godute, agibilità sindacali, tredicesima mensilità, ecc.) e dei contributi connessa alla quota di mensilizzazione individuata con le modalità di cui al comma C).

H. L'organizzazione del lavoro, considerate le esigenze di servizio, tenderà a garantire la saturazione dell'orario contrattuale. La cooperativa procederà ad una verifica che avrà una periodicità diversa a seconda della natura del servizio in relazione agli scostamenti fra orario mensilizzato (e retribuito) ed effettivo orario lavorato più tutti gli istituti retribuiti e/o indennizzati di cui al comma E). In presenza di uno scostamento la cooperativa si impegna a valutarne le cause ed a individuare i possibili correttivi.

I. Il conto individuale del lavoratore verrà conguagliato di norma a cadenza annuale, al 31/12, ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Gli accordi aziendali applicativi potranno prevedere anche cadenze inferiori ai 12 mesi e conguagli a date diverse.

J. In presenza di saldo a credito, il lavoratore, ferma restando la priorità della liquidazione del saldo, potrà richiedere di fruire dei corrispondenti permessi retribuiti di norma entro il semestre successivo o nei periodi indicati negli accordi aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali. Al momento del saldo, con la prima retribuzione utile, le ore risultanti a credito del lavoratore verranno retribuite con una maggiorazione per il lavoro straordinario definito in via convenzionale, al 20% per i lavoratori a tempo pieno operanti su turni H 24 (mentre sarà del 15% per gli altri lavoratori) ovvero con una maggiorazione omnicomprensiva pari al 29% per i lavoratori a tempo parziale.

K. Nel caso di saldo negativo alla scadenza di cui al comma 9, lo stesso sarà prorogato di ulteriori sei mesi, periodo in cui la cooperativa si impegna fattivamente al recupero delle ore non lavorate e retribuite, proponendo un piano di recupero da effettuarsi entro il semestre successivo (o diverso periodo previsto dagli accordi aziendali) attraverso il modulo A allegato al presente accordo.

Qualora, per cause dipendenti dal lavoratore (ad esempio cambi turni richiesti dal lavoratore stesso, rifiuto di alcune turnazioni, mancato rispetto del piano di recupero), oppure per cause oggettive, la banca ore risultasse ancora negativa, la cooperativa potrà procedere alla relativa trattenuta del valore economico delle ore non lavorate nel periodo. Tale trattenuta dovrà essere comunicata al lavoratore il mese precedente attraverso il modulo B allegato al

presente accordo, valutando, su richiesta del lavoratore, una possibile rateizzazione.

Su richiesta di una delle parti sarà oggetto di uno specifico confronto aziendale la verifica delle cause che hanno determinato tale situazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro eventuali residui positivi o negativi della banca ore saranno conguagliati con l'ultima retribuzione e con le competenze di fine rapporto.

Il Comitato Misto Paritetico effettuerà il monitoraggio dell'applicazione del presente istituto anche al fine di consentire alle parti, dopo un anno dalla firma, la valutazione dell'efficacia dello strumento e/o eventuali correttivi.

Art. 6 SOGGIORNO

Viene riconosciuto come soggiorno l'attività lavorativa svolta al di fuori del proprio luogo di lavoro abituale che sia a stretto contatto con l'utenza e che preveda almeno una notte di permanenza.

Durante l'espletamento di tale attività, caratterizzata prevalentemente dalla discontinuità dell'impegno lavorativo, vengono riconosciute convenzionalmente 10 ore giornaliere di lavoro ed un'indennità onnicomprensiva di € 35 lordi al giorno.

Il conteggio delle ore di lavoro dell'ultimo giorno di soggiorno, per il quale non spetterà l'indennità, sarà dato dalla differenza tra l'orario iniziale del primo e quella di arrivo dell'ultimo.

Nel rispetto di questa definizione e del riconoscimento retributivo per la necessaria armonizzazione dell'istituto, per non determinare condizioni di concorrenza disparitaria le Cooperative potranno rivedere i trattamenti aziendali qualora difformi dalla presente intesa nel rispetto del principio di conservazione e armonizzazione delle condizioni di miglior favore previo confronto col le RSA/RSU e le 00.SS.

Art. 7 INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

Si riconosce alle lavoratrici/ori in servizio negli orari in cui si è soliti consumare il pasto il diritto alla mensa o ai servizi sostitutivi

Solo nelle situazioni in cui non si possa usufruire dei suddetti servizi sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva di mensa del valore di € 4,20 a fronte di un minimo di 7 ore di lavoro complessive giornaliere con necessario stacco di almeno ½ ora ad un massimo

ad un'ora.

Dalla presente disposizione rimangono escluse le imprese con meno di 15 soci/dipendenti per le quali sarà possibile attivare confronti aziendali.

Resteranno in vigore condizioni di miglior favore. Le Parti si rendono disponibili a confrontarsi a livello aziendale per definire eventuali accordi di armonizzazione e per stabilire eventuali condizioni migliorative relativamente alla indennità sostitutiva di mensa.

Art. 8 RIMBORSO CHILOMETRICO

Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo per servizio, nel caso il mezzo sia un'autovettura, la cooperativa stipulerà apposita polizza Kasko chilometrica a copertura di eventuali danni non coperti dalla polizza assicurativa obbligatoria del mezzo medesimo. Eventuali franchigie previste dalla polizza Kasko chilometrica verranno coperte direttamente dalla singola impresa cooperativa. In alternativa, la cooperativa potrà rispondere direttamente dei danni subiti dagli automezzi dei lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio.

Alla lavoratrice/tore verrà corrisposto per ogni chilometro effettuato un rimborso pari a: un quarto del prezzo al litro della benzina nel caso di utilizzo del mezzo nel territorio del Comune corrispondente alla sede lavorativa o ad ad un quinto del costo della benzina in ogni altro caso.

Fatte salve le condizioni di miglior favore si riconosce un rimborso chilometrico che sarà adeguato mensilmente al costo della benzina Eni rilevato al 1° di ogni mese e corrisposto nello stesso mese di competenza.

Nel caso in cui il mezzo utilizzato sia un motoveicolo, alla lavoratrice/tore sarà garantita la copertura assicurativa dalla singola impresa cooperativa per i danni occorsi in servizio e non soggetti a risarcimento attraverso la normale copertura assicurativa obbligatoria.

Per quanto riguarda il rimborso chilometrico previsto in questo caso esso sarà pari ad un terzo di quello previsto per le autovetture.

Laddove la/il lavoratrice/tore concordino con l'azienda sull'utilizzo della bicicletta come mezzo di servizio, in caso di furto o danneggiamento del mezzo, viene concordato un rimborso forfettario pari a € 50.

Il trasporto di utenza deve di norma essere effettuato utilizzando mezzi di trasporto dell'azienda cooperativa o dell'ente titolare di servizio; l'eventuale trasporto di utenza su mezzo proprio della lavoratrice/tore deve avere carattere di eccezionalità e deve

essere autorizzato e regolamentato.

Art.9 ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Le Parti convengono così come già previsto dal precedente Contratto Integrativo Provinciale, di dare piena attuazione, all'art.10 punto 2 lettera e) CCNL Cooperative Sociali nella parte che istituisce l'E.R.T. Elemento Retributivo Territoriale.

Anche alla luce dell'evoluzione della normativa sui premi di risultato le parti convengono di rimandare al Comitato Misto Paritetico un approfondimento tecnico finalizzato a sottoporre proposte alle parti al fine di definire, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, un accordo su: valore dell'ERT, individuazione dei parametri, campione di riferimento.

Nelle more della definizione del nuovo accordo le parti convengono di mantenere quanto previsto nel precedente accordo come Norma Transitoria Allegato C. Per l'anno 2017 (bilancio di riferimento 2016) l'erogazione dell'ERT avverrà rispetto alle regole del precedente accordo provinciale qui riportate come norma transitoria. Le parti individuano solo per l'anno 2017 (bilancio di riferimento 2016) un valore dell'ERT pari al 65% rispetto al valore pieno per le Cooperative in stato di sofferenza economica e con un Mol inferiore al 3% e superiore o uguale al 2%; nonché un valore pari al 40% dell'Ert pieno per le Cooperative che abbiano un Mol compreso tra l'1 e il 1,99%.

Art.10 Rinvii

Le parti convengono di rinviare ad un successivo confronto al tavolo territoriale i seguenti temi:

- Riconoscimento peculiarità del personale con prestazione lavorativa articolata su fasce orarie ampie/disagiate
- Formazione del personale
- Applicazione delle nuove norme riguardanti i titoli per l'attività di educatore socio-pedagogico ed educatore socio-sanitario.

NORME FINALI

Il presente accordo integrativo ha vigenza ~~quadr~~triennale e si riferisce al periodo 2018-2020. La sua validità sarà prorogata di anno in anno a meno che una delle Parti non ne comunichi la disdetta tre mesi prima dalla scadenza.

Le parti convengono che, qualora in vigenza del suddetto accordo venga sottoscritto

un nuovo contratto nazionale di categoria, gli istituti che risultassero regolati in modo differente rispetto alle nuove previsioni del contratto nazionale, saranno oggetto di valutazione tra le parti finalizzata all'armonizzazione di tali istituti con le nuove disposizioni.

FP CGIL Bologna e Imola

FP Cisl Area metropolitana bolognese

FISASCAT Cisl Area metropolitana bolognese

FPL UIL Bologna

Legacoop Bologna e Imola

Confcooperative Bologna

AGCI Bologna

Bologna, 6 aprile 2018

ALLEGATO A

Alla C.A.

_____

_____

Raccomandata a mano/r

Bologna_____

Oggetto: comunicazione saldo negativo banca ore

Con la presente, si comunica che in data ___/___/_____relativamente alla Busta paga del mese di _____anno _____è stato riscontrato un recupero negativo in banca ore (ossia ore non lavorate e retribuite) pari a _____.

Siamo quindi a proporre, ai sensi dell'integrativo provinciale e dopo il confronto intercorso, il seguente Piano di Recupero:

_____
_____
_____
_____
_____

volto ad arrivare ad un pareggio entro sei mesi dalla data di oggi. Il piano di recupero è stato redatto tenendo conto, per quanto possibile, della dislocazione territoriale e della professionalità del lavoratore.

Qualora, al termine del periodo semestrale, la banca ore risultasse ancora negativa, la Cooperativa procederà alla relativa trattenuta.

Cordiali saluti.

Ufficio Amm.ne del Personale

per ricevuta (data e firma)

_____

ALLEGATO B

Alla C.A.

_____

_____

Raccomandata a mano/r

Bologna_____

OGGETTO: Trattenuta ore recupero negativo

Premesso che il piano di recupero che le era stato proposto non ha raggiunto pienamente gli obiettivi prefissati, con la presente si comunica che alla scadenza prevista da tale piano di recupero risulta ancora un saldo negativo di _____ ore corrispondenti a €_____.

Il valore economico delle ore non lavorate e retribuite Le sarà trattenuto con la busta paga del mese di _____

La informiamo che, ai sensi dell'art.5, la Cooperativa potrà valutare una sua richiesta di rateizzazione dell'importo.

Cordiali saluti.

Ufficio Amm.ne Personale

per ricevuta (data e firma)

_____

Allegato C - Norma Transitoria ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Margine Operativo Lordo/rapporto fatturato = peso ponderale 53%

Per la rilevazione del MOL si prenderanno in considerazione i dati raccolti per il fatturato del triennio precedente, il costo del lavoro sarà rilevato con gli stessi criteri. Sarà considerata la variazione tra l'anno corrente e la media del triennio precedente sommando i diversi valori assoluti. Verrà utilizzata la variazione percentuale rispetto al triennio precedente con maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 20% come 100%

Tempi di pagamento = peso ponderale 12%

Si determinerà come n° assoluto in gg in misura della velocità di pagamento come rapporto tra il valore della produzione e i crediti verso i clienti .Verrà presa in considerazione la variazione tra l'anno corrente e la media del triennio precedente sommando i diversi valori assoluti. Tale variazione sarà compresa in un intervallo di +15/-15 giorni con maturazione in percentuale progressiva sull' incremento/decremento rispetto al punto di pareggio sulla media del triennio precedente, dando il massimo miglioramento come il 100% del parametro, e il massimo peggioramento come 0% dello stesso.

Valore economico dell'Ert:

L'importo aggiornato è di € 446, 63 corrispondente al 3% della retribuzione annua prevista dal CCNL Cooperative Sociali per i lavoratori a tempo pieno inquadrati al 4° livello.

Detto importo massimo, verrà riparametrato per ciascuno dei livelli previsti nel CCNL, secondo il medesimo criterio di determinazione nonché riproporzionato per i contratti di lavoro part time e sarà aggiornato durante la vigenza del presente accordo a fronte del rinnovo del CCNL con le medesime modalità in modo da rappresentare sempre il 3% del valore della retribuzione annua.

CLAUSOLE di SALVAGUARDIA

Le Cooperative che si trovano in situazioni di difficoltà economica e/o finanziaria possono chiedere al Comitato Paritetico Misto, costituito fra le Parti Firmatarie, un confronto per definire un accordo sindacale per la sospensione e/o l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'ERT, unitamente alla presentazione dei dati di cui al presente Accordo e a quelli a supporto della propria situazione, entro il 30 giugno dell'anno di erogazione.

Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente per le Cooperative che, operando prevalentemente in Provincia di Bologna e Imola, hanno presentato i dati aziendali complessivi e attivate le procedure di cui sopra.

Si precisa che i compiti del CMP saranno anche quelli di verificare l'applicazione dell'Ert e di darne comunicazione alle 00.SS firmatarie del presente Accordo.

I parametri identificati i della condizione che possono portare alla sospensione, dilazione, riconoscimento parziale o all'esonero dal pagamento dell'ERT sono così definiti:

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

Ai sensi dell'art. 10 CCNL Cooperative Sociali si riconosce il valore dell'ERT quale elemento strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese cooperative nel territorio coinvolto, in termini di competitività, efficacia ed efficienza.

L'erogazione dell'Elemento Retributivo Territoriale avrà quindi le caratteristiche della non determinabilità a priori e di variabilità in quanto incerto nella corresponsione e nell'ammontare. La correlazione tra ERT e i risultati conseguiti dalle imprese è assunta dalle parti quale parametro per la definizione degli stessi.

Alla luce di questi principi - variabilità e produttività - l'ERT sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/tare in proporzione alle ore lavorate aumentate delle eventuali ore di infortunio sul lavoro - evento per sua stessa natura direttamente correlato alla prestazione lavorativa, e delle ore di maternità obbligatoria - da 2 mesi prima la data presunta parto, a 3 mesi dopo la nascita.

Si sottolinea che per le cooperative che operano anche in territori diversi da quello di Bologna e Imola sarà necessario scorporare i dati afferenti ai soli territori oggetto del presente contratto.

Qualora vi siano dei passaggi ex art. 37 del CCNL si evidenzia la necessità di tenere in considerazione nello stesso accordo di passaggio il parametro ERT, regolamentando la sua erogazione per le lavoratrici/tori passati da una Cooperativa all'altra.

Alla data del pagamento viene riconosciuto l'ERT a coloro che abbiano maturato periodi lavorativi ai fini del suddetto calcolo nell'anno di riferimento anche se frutto di diversi rapporti contrattuali con la stessa Cooperativa, e che siano in carico alla Cooperativa al momento della erogazione

Vengono pertanto definiti i seguenti PARAMETRI: N° degli occupati = peso ponderale 10%

Intendendo come tali sia i tempi determinati che gli indeterminati, escludendo da tale computo solo i lavoratori in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Sarà rilevato sommando il totale delle ore INAIL di lavoro retribuite nell'anno di riferimento +

le ore di infortunio e maternità obbligatoria (5 mesi) dividendo tale risultato con le ore mediamente lavorate = 1578 (Valore medio di produttività).

Verrà presa in considerazione la variazione percentuale rispetto al triennio precedente con

maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 10% come 100%

Fatturato = peso ponderale 25%

Sarà rilevata la variazione tra l'anno corrente e la media del triennio precedente sommando i diversi valori soluti. Verrà presa in considerazione la variazione percentuale rispetto al triennio precede con maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 10% come 100%

- STATO DI CRISI: si ha in presenza di una deliberazione assunta dall'Assemblea dei Soci

della Cooperativa interessata, ai sensi dell'art. 6 lettere d) ed e) della Legge 142/2001;

- STATO DI SOFFERENZA ECONOMICA: si ha in presenza di un valore del III parametro (MOL) rilevato per la Cooperativa interessata inferiore al 3%;

- STATO DI SOFFERENZA FINANZIARIA: si ha in presenza di una valore del IV Qarametro (TEMPI DI PAGAMENTO) rilevato per la Cooperativa interessata inferiore a 10 giorni rispetto al parametro medio rilevato a livello provinciale.

Sulla base di tali parametri, il Comitato Paritetico Misto esaminerà le richieste è, sulle base dei dati forniti, esprimerà le proprie valutazioni in merito al riconoscimento delle condizioni sopra descritte ed all'applicabilità delle deroghe così articolate:

- In presenza di STATO DI CRISI la Cooperativa interessata sarà ESONERATA dall'erogazione dell'ERT relativo all'anno di riferimento;
- In presenza di STATO DI SOFFERENZA ECONOMICA la Cooperativa interessata con un MOL inferiore al 3% e superiore e uguale al 2% dovrà erogare un importo RIDOTTO dell'ERT che si intenderà forfetario e che si concorderà di anno in anno nel verbale annuale di erogazione dell'ERT, oggetto di inderogabile intesa tra le Parti.

Tale cifra sarà poi riproporzionata al livello contrattuale della lavoratrice/tare e/o del contratto part time.

La Cooperativa con un MOL inferiore al 2% è ESENTATA dal pagamento dell'ERT per l'anno di competenza.

- In presenza di STATO DI SOFFERENZA FINANZIARIA la Cooperativa interessata potrà concordare la DILAZIONE dell'erogazione del premio all'esercizio successivo, o ad altra data antecedente da concordarsi fra le Parti.

CAMPIONE (Ancora, Cadiai, Croce Azzurra, Csapsa, Seacoop, Dolce, Casa Santa Chiara, Asscoop, Copaps, Baobab, Città Verde, Strada di Piazza Grande, Pictor, Virtual Coop, Giovani Rilegatori, CIM)

EROGAZIONE :

Per ogni anno successivo al primo, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 3 mesi dall'approvazione dei bilanci (entro il 30 settembre), per valutare l'andamento dei parametri dell'anno e definire il valore ERT e i tempi di erogazione.

Dichiarazione congiunta

La presente ipotesi di accordo si perfezionerà in un successivo accordo contrattuale solo a seguito dell'assenso dei lavoratori espresso in assemblea.

Le parti si danno atto che immediatamente dopo la firma definitiva del contratto integrativo (riprenderà il confronto sulle tematiche contenute nell'articolo 10 "Rinvii" e su altri eventuali temi emersi dalla consultazione che le OO.SS. svolgeranno tra i lavoratori.

Nel primo incontro, che si potrà svolgere prevedibilmente nel mese di maggio 2018 del corrente anno si definirà inoltre l'accordo sulle quantità economiche relative all'ERT 2017, le cui modalità operative sono contenute nel presente accordo.

Bologna, 6 aprile 2018

VERBALE DI INTESA ACCORDO AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA 2018/2020
COOPERATIVE SOCIALI

In data odierna si sono incontrati i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali FP/CGIL di Bologna e Imola, FP e Fisascat CISL Area Metropolitana Bolognese, Fpl Uil di Bologna e delle Associazioni Cooperative LEGACOOP Bologna e Imola, CONFCOOPERATIVE Bologna, AGCI Bologna. Con il presente verbale le parti intendono confermare l'Ipotesi di Accordo Integrativo territoriale delle Cooperative Sociali dell'Area Metropolitana di Bologna 2018/2020 siglata in data 6 aprile 2018. Tale testo ha pertanto decorrenza dal 19 di giugno 2018 fino al 18 giugno 2020. Come indicato nel testo la sua validità potrà essere prorogata di anno in anno dopo tale data a meno che una delle parti non ne comunichi disdetta tre mesi prima della scadenza.

Bologna, 19/06/2018

Agci Bologna

Confcooperative Bologna

Legacoop Bologna e Imola

Fp Cisl / Fisascat Cisl

Fp Cgil

Fpl Uil