

CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Il giorno 23 Febbraio 2023 presso la sede di Confcooperative Cremona in via del Sale 40/e – 26100 CREMONA si sono riuniti:

per Confcooperative Cremona: GIUSI BIAGGI - ANDREA TOLONI

per Legacoop: MARTA BATTIONI - FELICE ROMEO

per AGCI: MASSIMO RAMERINO

per FP CGIL Cremona: SABRINA NEGRI - LEONI CESARE

per FISASCAT CISL Asse del Po: GILDO COMERCI

per CISL FP Asse del Po: ROBERTO DUSI

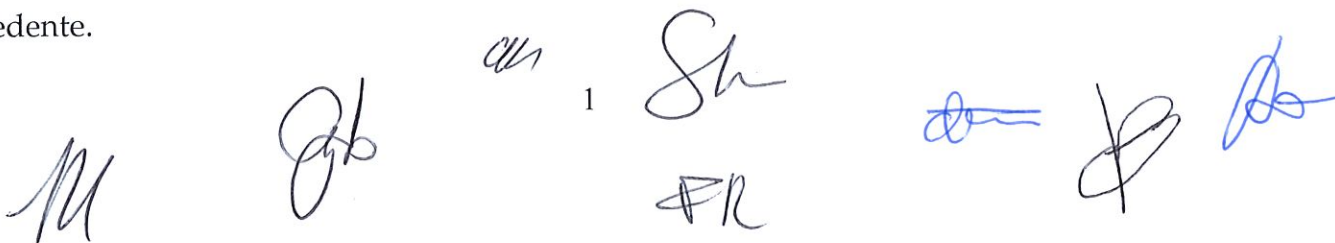
per UIL FP Cremona: MARICLA MARTINA

per UIL TUCS Cremona: MARCO TENCATI

Il presente Contratto Integrativo Territoriale delle Cooperative Sociali della Provincia di Cremona è il risultato di un percorso condiviso di confronto, anche in attuazione con quanto previsto dall'art. 10 del CCNL Cooperative Sociali.

Per i lavoratori a tempo parziale, si fa riferimento all'art. 26 CCNL nel rispetto del tetto minimo di prestazione individuale pari a 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un massimo di lavoratori/trici pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente.



La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo B di cui all'art.1 della legge 381/1991 solo previa verifica in sede di commissione mista paritetica.

TITOLO I – Relazioni Sindacali

Premesse

Il settore delle cooperative sociali dopo le difficoltà dovute alla crisi economica mondiale è stato fortemente investito dalla pandemia da Covid-19 che ha provocato l'utilizzo massimo di ammortizzatori sociali in un percorso condiviso con le rappresentanze sindacali di CGIL-CISL-UIL ed in virtù della resilienza dimostrata dal settore e delle intese sindacali si è riusciti a fronteggiare la situazione pur registrando difficoltà nella tenuta di diverse imprese e nella tenuta occupazionale.

La congiuntura ed il contesto di difficoltà, ma anche le trasformazioni ed i cambiamenti in corso nel sistema di welfare nazionale e di ristrutturazione delle politiche sociali in capo alla Pubblica Amministrazione richiedono il pieno impegno delle parti firmatarie a sostenere il movimento cooperativo, inteso come l'insieme delle imprese cooperative, dei soci cooperatori e dei lavoratori che rappresentano l'asse portante di questa tipologia di impresa.

Le parti sociali ritengono che il sistema delle relazioni sindacali nella nostra provincia possa rappresentare un'opportunità per consolidare i rapporti di collaborazione già positivamente costruiti nel territorio, condividendo che la contrattazione di secondo livello costituisca un'occasione per favorire il pieno ed autentico sviluppo della cooperazione sociale e per migliorare sempre più la qualità dei servizi offerti dalle cooperative sociali nel settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

Le parti riconfermano che la presenza di un articolato sistema di relazioni sindacali a livello territoriale rappresenti un'opportunità di confronto e di risoluzione di problematiche relative al settore e per un'effettiva esigibilità del CCNL per le cooperative sociali e del Contratto Integrativo Territoriale delle Cooperative Sociali della Provincia di Cremona anche mediante il ruolo svolto dalla Commissione Paritetica Provinciale della Cooperazione Sociale - Cremona (CPP-CS-CR) codificata nel presente Integrativo.

Tutto ciò premesso, ed essendo le premesse parte integrante del presente accordo, il contratto provinciale risulta articolato come segue:

Art. 1 - Ambito di Applicazione – Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Integrativo Territoriale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro in forma subordinata in forza alle Cooperative Sociali e delle Imprese Sociali del settore

 2 

socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo individuate dall'articolo 1 del CCNL Cooperative Sociali operanti nella provincia di Cremona, indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dagli ambiti territoriali di intervento nonché dalla loro adesione o meno alle centrali cooperative, e fa riferimento a quanto previsto dal vigente richiamato CCNL.

Il presente accordo, fatte salve le diverse indicazioni di decorrenza precisate nei diversi articoli di cui si compone o da ogni eventuale modifica derivante da accordi nazionali e/o aziendali, produrrà i suoi effetti a decorrere dalla data della sua sottoscrizione fino al 31.12.2024. A conclusione del periodo di vigenza, il presente Contratto Integrativo Territoriale si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, da notificare con lettera raccomandata a/r o a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC), di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo produrrà i suoi effetti sino a diversa ed ulteriore definizione delle parti. Per qualsiasi interpretazione o controversia inerente all'applicazione del presente accordo il riferimento è il Comitato Paritetico Provinciale della Cooperazione Sociasle - Cremona.

Le parti riconoscono che in tutto il territorio della Provincia di Cremona il solo CCNL di lavoro riconosciuto e pienamente legittimato ad essere applicato dalle cooperative sociali è quello sottoscritto dalle parti firmatarie a livello nazionale con le integrazioni previste in sede provinciale e regionale.

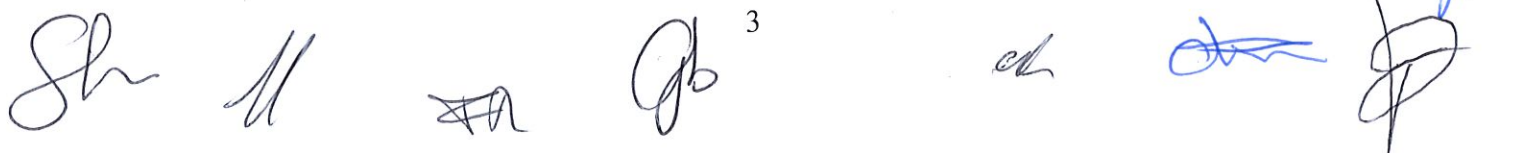
Fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 del CCNL, si riconosce che per le cooperative di inserimento lavorativo il CCNL Cooperative Sociali è da considerarsi quale contratto di riferimento, indipendentemente dal settore in cui quest'ultime operano.

In considerazioni alle novità normative introdotte in particolare con il D.Lgs. n.112/2017 e ss.m.ii. ed in coerenza con quanto affermato dall'art 1 del CCNL del 23 marzo 2019 si considera il presente accordo territoriale applicabile alle Imprese Sociali operanti nel territorio della Provincia di Cremona.

ART. 2 – Computo della Quota di riserva.

Le parti sociali considerano opportuno individuare, ai sensi dell'art. 3 punto 3 della legge 68/99, un criterio circa il computo della quota di riserva nelle strutture che gestiscono attività di tipo socio-assistenziale e/o sanitario e scolastico-educativo, al fine di evitare l'elusione della norma e di dare nel contempo indicazioni alle cooperative nella sua interpretazione.

Ritenendo che detta impostazione possa applicarsi anche ai fini interpretativi dell'art. 3 punto 3 della Legge 68/99, concordano che non sono computabili tra i dipendenti ai fini dell'applicazione della Legge 68/99 per la determinazione della quota di riserva i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali di cui all'art. 1 lettera a) della legge 381/91 che svolgono attività socio - assistenziale-sanitaria, scolastica ed educativa direttamente rivolta a favore dell'utenza di cui, a titolo meramente esemplificativo, si riporta la seguente elencazione:

 3

- 1) Animatore con o senza titolo;
- 2) Assistente ad personam scolastico;
- 3) Coordinatore Servizio
- 4) Assistente all'infanzia con funzioni educative;
- 5) Assistente alla poltrona di studi medici o assimilati;
- 6) Assistente sociale;
- 7) Ausiliario addetto alla persona svantaggiata;
- 8) Educatore professionale;
- 9) Educatore senza titolo;
- 10) Infermiere professionale;
- 11) Insegnanti e personale educativo della scuola;
- 12) Medico;
- 13) Operatore sociale;
- 14) O.S.S.
- 15) Operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base formato;
- 16) Operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base non formato.

Rientrano invece nel computo, al fine di determinare la quota di riserva di cui al paragrafo precedente, i soggetti che svolgono attività tecnico esecutive e funzioni amministrative diverse da quelle socio-assistenziale-sanitaria, scolastica ed educativa, tra le quali, a titolo esemplificativo:

- amministrazione, segreteria, pulizia, trasporti, portineria, mensa.

La CPP-CS-CR svolgerà funzioni di verifica dell'applicazione della Legge n.68/99.

Il presente articolo sostituisce a tutti gli effetti gli accordi del 23.5.2000, del 6/12/2005, del 3.10.2008 e del 23.06.2016.

Ad integrazione di quanto precede, alla luce della nota n. 1046 del 26 novembre 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si precisa che, in caso di c.d. cambio di gestione ex articolo 37 del CCNL, il personale che transita dalla Cooperativa uscente alla Cooperativa subentrante non dovrà essere computato nella quota di riserva ai fini dell'art. 3 della Legge n. 68/1999.

ART.3 – Tipologie di rapporto di lavoro

3.1 Rapporti di lavoro a tempo determinato – causali.

L'art. 41 bis di cui alla L. 23 luglio 2021 n. 106 di conversione del Decreto Sostegni- bis ha inserito il comma 1.1. all'art. 19 del D.Lgs. n.81/2015 introducendo margini di flessibilità alla disciplina del contratto a tempo determinato assegnando un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva a qualsiasi livello aggiungendo alle rigide causali imposte dal Decreto Dignità la possibilità che ulteriori ragioni giustificatrici della apposizione del termine al

contratto di lavoro subordinato possano essere previste dalla contrattazione collettiva. Si richiama ai fini applicativi la nota n.1363 del 14/09/2021 dell'INL.

Le parti ritengono utile introdurre alcune causali al contratto a tempo determinato.

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico per le sottostanti causali.

Per quanto sopra in tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del CCNL Cooperative sociali, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico al di fuori della straordinarietà ed imprevedibilità richiesti dalle lettere a) e b) dell'art. 19 del D.Lgs. n.81/2015;
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi socio-assistenziali e/o sanitari e/o educativi e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre Istituzioni pubbliche o private;
- d) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Cooperativa;
- e) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- f) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile);
- g) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

Per quanto sopra le Parti dichiarano che:

- 1) le causali di cui all'articolo 3.1 sono state introdotte considerando le peculiarità del territorio cremonese e sono finalizzate all'emersione di forme di lavoro irregolare ed a garanzia della continuità del servizio;
- 2) considerato il carattere comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale e territoriale delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, l'accordo di cui all'articolo 3.1 riveste natura sostanziale di contratto di prossimità, salvo eventuali successive modifiche normative.

Fatte salve le ulteriori previsioni di cui all'art. 25 del CCNL per le cooperative sociali, con il presente Contratto Integrativo Provinciale si stabilisce che, ai sensi dell'art.23, comma 1 del D.Lgs. n.81/2015, la percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 40% (quaranta per cento) del numero dei lavoratori a

Sh M PR B 5 cd [signature] [signature]

tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad esclusione di quanto riferito ai punti b) e c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del citato art. 25.

Come previsto dall'art. 25 del CCNL cooperative sociali, sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.

Nei c.d. Centri Estivi o Invernali o in servizi analoghi e/o equiparati (quali a mero titolo esemplificativo, campi scuola estivi o invernali, grest, colonie estive ed invernali, ...), fermo restando quanto previsto dall'articolo 25 punto 5) del CCNL, ai lavoratori con part-time ciclico, in possesso di idonea qualificazione, sarà offerto il diritto di precedenza nei limiti dei posti disponibili ed in base a criteri ed esigenze stabiliti dalle singole Cooperative.

3.2. Rapporti di lavoro a tempo parziale

Al fine di una specifica interpretazione di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL per le cooperative sociali le parti si danno reciprocamente atto che la percentuale dell'orario di lavoro a tempo parziale, utile ai fini della determinazione del trattamento economico del lavoratore e della lavoratrice, si determina sulla base della effettiva articolazione dell'orario di lavoro e non come media delle ore di lavoro su base annua. Ad esempio, se un dipendente ha instaurato un rapporto di lavoro di 30 ore settimanali per il periodo da gennaio a settembre, senza prestazione lavorativa per il periodo ottobre-dicembre, il suo orario di lavoro a tempo parziale sarà pari al 78,94% (30/38) nel periodo gennaio- settembre e pari allo 0% (0/38) nel periodo ottobre-dicembre. Pertanto, si deve escludere che l'orario di lavoro del dipendente in questione sia pari al 59,21% (22,5 ore settimanali medie all'anno/38) per tutto l'anno.

Nell'ottica di favorire una sempre maggiore stabilizzazione dei rapporti di lavoro anche con orari limitati, a parziale deroga dell'articolo 26 lettera B) del CCNL, viene concordato che è ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità riportate dalla predetta lettera B) per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 20% (venti per cento) dell'organico al 31/12 dell'anno precedente.

3.3 Norme specifiche per le cooperative di inserimento lavorativo

Le cooperative sociali di inserimento lavorativo, operando in diversi settori, possono essere soggette a regimi previdenziali o in materia di mercato del lavoro specifici rispetto a quelli ordinari. Le parti hanno esaminato le particolarità attualmente presenti nelle cooperative che, ai sensi dell'articolo 1 punto c) del CCNL non hanno optato per l'applicazione del CCNL di altro settore, definendo quanto segue.

Le parti, su richiesta di una delle stesse, si incontreranno in caso di modifica delle norme di cui al presente articolo per adottare le decisioni conseguenti.



6



Analoga procedura sarà adottata qualora l'attività in settori particolari da parte di cooperative sociali di tipo b) renda necessaria la definizione di specifiche modalità applicative al CCNL.

3.4 Settore agricolo.

Viste le norme particolari che regolano il settore agricolo per quanto riguarda il collocamento e la previdenza, le parti definiscono le seguenti norme applicative del CCNL per gli operai a tempo determinato.

L'avviamento al lavoro potrà avvenire per singola fase lavorativa ovvero anche per più fasi indicando il numero di giornate lavorative presunte. Il rapporto di lavoro non potrà comunque continuare oltre il 31 dicembre per consentire la comunicazione delle giornate lavorate. In caso di sospensione dell'attività lavorativa per lunghi periodi, la cooperativa dovrà darne comunicazione al competente centro per l'impiego. La cooperativa, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della scadenza concordata, ne darà comunicazione per iscritto al lavoratore interessato.

Agli operai a tempo determinato, in considerazione delle particolarità sopra indicate, sarà riconosciuto un "terzo elemento" del 22,11% pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato:

Ferie	8,33%
Permessi e festività	5,45%
Tredicesima	8,33%

Il terzo elemento è calcolato sulla retribuzione oraria (minimo conglobato mensile più eventuali retribuzioni ad personam / 165).

Il TFR sarà erogato con le modalità previste dalle norme di legge e di contratto.

L'operaio a tempo determinato ha quindi diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo di paga oltre a quelle relative agli istituti non compresi nel terzo elemento.

Le integrazioni di malattia e infortunio, se dovute ai sensi degli articoli 70 e 71 del CCNL, saranno calcolate per il numero di giornate lavorate nel mese precedente.

Art. 4 – Cambi di gestione

Ad integrazione della disciplina del CCNL, si specifica che le disposizioni previste dall'art. 37 sono applicabili anche in presenza di nuove forme di servizio come, ad esempio, la concessione.

La condizione di applicazione è che vi sia una continuità nella forma di gestione ed un'identica richiesta di prestazione da un punto di vista qualitativo e quantitativo, nonché nell'occupazione degli addetti.



7



Per quanto riguarda l'esternalizzazione si applica quanto previsto dall'art. 47 L. 428/90.

Quanto previsto dal presente articolo è applicabile al personale inquadrato entro il livello D2 e pertanto per l'impresa subentrante non è previsto alcun obbligo di assunzione per il personale di livello dal D3 al livello F2.

Per quanto concerne inquadramenti non conformi alle mansioni svolte, gli stessi saranno oggetto di confronto tra le parti per la ricerca di opportune soluzioni.

La procedura per l'applicazione del presente articolo, fatta salva la fattispecie legata alla riorganizzazione del servizio come previsto dall'art. 37 lettera D) del CCNL Cooperative Sociali, avverrà come di seguito:

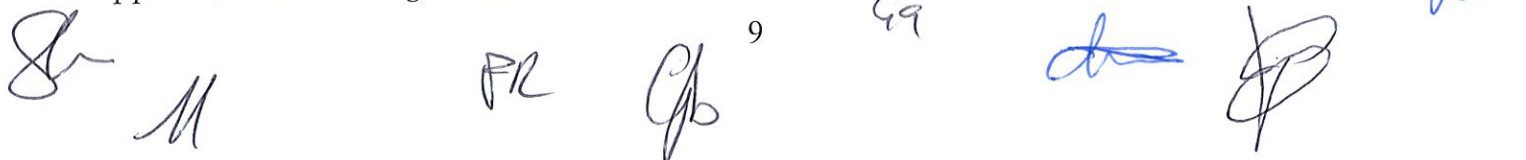
- a) Nel caso di cambio di gestione la cooperativa uscente, con la massima tempestività possibile, e in ogni caso prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali. L'azienda subentrante (entro 48 ore decorrenti dalla comunicazione della assegnazione del servizio) darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali, alle centrali cooperative firmatarie del presente accordo ed alla uscente circa l'inizio della nuova gestione. Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.
- b) La cooperativa uscente dovrà inviare i dati relativi ad ogni lavoratore interessato al passaggio alla cooperativa subentrante entro 4 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma a), mediante trasmissione del modulo debitamente compilato;
- c) Su richiesta di una delle parti (OO.SS., gestore uscente, gestore entrante) saranno effettuati incontri di verifica circa le condizioni di applicazione del presente accordo.
- d) L'azienda subentrante assumerà nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti e dalla disciplina contenuta nel presente accordo, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, tutti gli addetti effettivamente in forza presso il servizio/struttura oggetto del cambio di gestione, risultante da documentazione probante che lo determini, almeno 4 (quattro) mesi prima della cessazione della gestione, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi, o assunzioni avvenute nell'arco dei 4 mesi precedenti. In tal caso l'azienda cessante è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui all'art 33 del CCNL Cooperative Sociali.
- e) L'assunzione alle dipendenze della cooperativa subentrante avverrà di norma con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e senza periodo di prova.
- f) I lavoratori con contratto a termine saranno assunti dalla subentrante fino alla scadenza naturale del rapporto originariamente determinato.
- g) Nell'ipotesi in cui risultino in essere, al momento del cambio di gestione, sospensioni del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es., malattia, infortunio, aspettativa etc) il rapporto di lavoro continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto sarà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui verrà meno la causa

sospensiva. Viceversa, in caso di congedo di maternità anticipata o prolungata fino al 7° mese dopo il parto, la lavoratrice – previa convalida della risoluzione consensuale presso il competente servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio ex art.55 D.Lgs.n.151/2001 - verrà immediatamente assunta dalla cooperativa subentrante. A maggior chiarimento, si precisa che, in tale ipotesi, nulla è dovuto a favore della lavoratrice a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Eventuali dipendenti assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione dei predetti lavoratori saranno assunti dalla cooperativa subentrante fino al rientro del lavoratore sostituito.

- h) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, quanto previsto dalla precedente lettera d), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 (sette) giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure qui previste.
- i) Resta in ogni modo impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di aderire come socio alla cooperativa subentrante.
- j) L'impresa subentrante garantirà la categoria e il livello contrattualmente previsti in coerenza con la mansione svolta all'interno del servizio oggetto dell'appalto.
- k) Ai lavoratori neoassunti di cui ai punti precedenti sarà applicato il CCNL Cooperative Sociali 19.03.2019 sottoscritto dalle associazioni LEGACOOP SOCIALI, FEDERSOLIDARIETA' CONFCOOPERATIVE, AGCI SOLIDARIETA', FP CGIL, FISASCAT CISL, FPS CISL, UIL FP, UILTUCS e successivi rinnovi e integrazioni, nazionali, regionali e provinciali tra cui il presente Contratto Territoriale. L'impresa subentrante si impegna ad assumere il personale alle stesse condizioni in essere al momento del passaggio per quanto concerne il regime retributivo maturato per effetto dei seguenti istituti del CCNL: retribuzione base, scatti di anzianità maturati e maturandi, indennità professionali (a parità di mansione).
- l) Le aziende subentranti non rilevano altri obblighi nei confronti dei lavoratori neoassunti se non quelli stabiliti nel presente accordo e nel CCNL. Fatto salvo quanto di seguito pattuito, le aziende cessanti si impegnano a riconoscere nei termini di legge e contrattuali quanto dovuto ai lavoratori.
- m) Le aziende s'impegnano ad avvalersi del Foro di Cremona - Tribunale del Lavoro in caso sorgano contenziosi circa le procedure oggetto del presente articolo.
- n) La tutela del diritto al passaggio definito nel presente accordo si considera valido ed applicabile anche agli addetti in forza sui servizi che, 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. In questo caso i lavoratori resteranno in forza presso l'uscente fino ad effettiva decorrenza del nuovo appalto / della nuova gestione.

9

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S...', followed by 'M', 'FR', 'G...', 'G...', a signature that looks like 'da', another signature, and a large, stylized signature on the far right.

- o) In caso di passaggio di lavoratori da un'azienda all'altra, ai sensi dell'art. 37 del CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini della anzianità di servizio.
- p) Qualora l'azienda subentrante abbia in atto procedure quali dichiarazione dello stato di crisi, cassa integrazione, contratti di solidarietà ovvero sospensioni di attività dovute a mancanza di lavoro per il personale con mansioni inerenti il servizio oggetto del cambio appalto, si procederà con la convocazione a cura della stessa di un apposito tavolo di confronto tra le parti. Durante tale confronto la cooperativa sarà tenuta a fornire informazioni necessarie al fine di raggiungere un accordo, con l'applicazione anche di quanto previsto all'art. 37, lettera D) del CCNL.
- q) In caso di cambio di gestione che interessi almeno n.10 dipendenti o in alternativa il 10% della forza lavoro, resta inteso che la cooperativa uscente potrà effettuare il pagamento del TFR (ove non accantonato presso il Fondo Tesoreria INPS) con le seguenti modalità: 50% entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; saldo del restante 50% entro 5 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, ferma restando la possibilità per le parti di concordare tempi più lunghi di pagamento in ragione di specifiche situazioni aziendali.

Art.5 – Inquadramento del personale

L'art. 47 del CCNL per le cooperative sociali definisce l'inquadramento del personale articolandolo in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. Con riferimento ai profili professionali ed agli inquadramenti categoriali ed economici già indicati a titolo esemplificativo dal CCNL per le cooperative sociali e ad integrazione dello stesso, le parti concordano le seguenti classificazioni:

Area/categoria C, posizione economica 1: C 1

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida, assistente ad personam scolastico, ASA (ausiliario socio-assistenziale) con titolo, assistente alla poltrona di studi medici o assimilati, assistente di biblioteca.

Area/categoria C, posizione economica 2: C2

Sh 11 PR 10 Gb EG   

Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie

Area/categoria D, posizione economica 1: D 1

Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, bibliotecario con titolo.

Area/categoria D, posizione economica 2: D 2

Terapista della riabilitazione ~~psichiatrica~~, assistente sanitario

Art.6 – Orario di Lavoro

Ad integrazione di quanto previsto in materia di orario di lavoro dall'art 51 del CCNL per le cooperative sociali ed ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n.66/2003 le parti sociali, in sede di confronto di cui all'art. 9 dello stesso CCNL, concordano che il lavoratore turnista o quello addetto al cosiddetto *"servizio con obbligo di residenza nella struttura"* di cui all'art. 57 del CCNL per le cooperative sociali, hanno diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Per i turnisti i riposi di 8 ore non possono essere previsti dalla programmazione ordinaria dei turni, ma soltanto in occasione di eventi particolari, quali malattia, ferie (anche programmate) e situazioni particolari e/o impreviste.

Le parti sociali riconoscono altresì che, tenuto conto delle esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, i lavoratori turnisti o quelli addetti al *"servizio con obbligo di residenza nella struttura"* potranno fruire del riposo giornaliero anche in maniera non consecutiva.

Art.7 – Permessi per lutto di famiglia

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art 66 del CCNL per le cooperative sociali le parti concordano che in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri e/o dei parenti fino al secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di **3 (tre)** giorni lavorativi per evento. Tale congedo potrà essere goduto anche in modo non consecutivo purché entro 7 giorni dall'evento.

Art. 8 – Diritto allo studio e formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza della formazione sia nel favorire la crescita professionale dei lavoratori che nel sostenere adeguatamente l'innovazione e lo sviluppo delle imprese

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sh', 'M', 'RN', 'Gb', 'Gg', and several other stylized marks, likely representing the signatories of the document.

cooperative da attuarsi mediante l'utilizzo del monte ore aziendale nonché dei fondi interprofessionali per la formazione anche tramite gli accordi sottoscritti con le OOSS.

8.1 Diritto allo studio

Ferme restando le previsioni, le percentuali e le quantità previste dall'art. 69 del CCNL per le cooperative sociali, si introducono le seguenti precisazioni:

- a) Il diritto ai permessi retribuiti maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore solo nel caso di coincidenza tra gli orari di lavoro e gli orari di esame o di frequenza dei corsi;
- b) per i lavoratori a tempo parziale, il diritto alle 150 ore maturerà e potrà essere esercitato in proporzione all'effettivo orario di lavoro contrattuale;
- c) danno titolo per la maturazione del diritto alle 150 ore l'iscrizione e la frequenza a corsi in lauree triennali, in lauree magistrali ed in master.

8.2. Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

L'art. 70 del CCNL per le cooperative sociali, ferme restando le previsioni, le percentuali e le quantità previste, è così integrato e precisato:

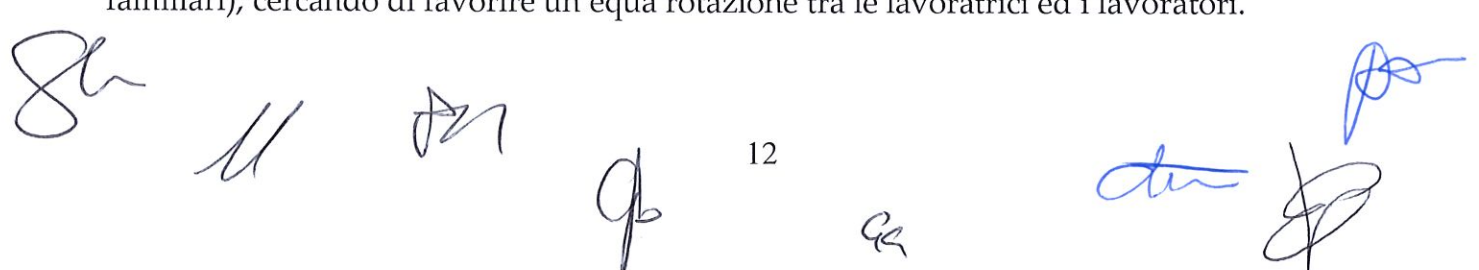
- Nel caso in cui i corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento scelti dalla lavoratrice o dal lavoratore non fossero necessari alla migliore qualificazione delle prestazioni, ovvero non fossero richiesti dalle esigenze di servizio, i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 50 ore annue e nel limite del 2% del personale in servizio e, comunque, nella misura di almeno una unità.
- Il diritto ai permessi retribuiti maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore solo nel caso di coincidenza tra gli orari di lavoro e gli orari di frequenza dei corsi;
- per i lavoratori a tempo parziale, il diritto ai permessi retribuiti maturerà e potrà essere esercitato in proporzione all'effettivo orario di lavoro contrattuale.

Art. 9 – Attività di Soggiorno

Qualora una cooperativa, nell'ambito delle proprie attività rivolte agli utenti di cui si occupa, preveda i cosiddetti "soggiorni fuori sede" che prevedono impiego di almeno cinque giorni lavorativi comprensivi dello stesso soggiorno e pernottamento, per quel personale andrà riconosciuto:

oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera, una somma pari a 25,00 euro per ogni giorno di effettiva presenza e fatte salve condizioni di miglior favore eventualmente applicate a livello aziendale.

L'attività di soggiorno sarà organizzata dalla Cooperativa, compatibilmente con le esigenze aziendali, e tenendo conto di eventuali specifiche situazioni individuali (anche per carichi familiari), cercando di favorire un'equa rotazione tra le lavoratrici ed i lavoratori.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one in blue ink on the far right.

Per i lavoratori con contratto a part time sarà riconosciuta una prestazione lavorativa pari a 38 ore settimanali, (riproporzionata ai giorni di effettiva attività di soggiorno in ragione di 6 ore e 20 minuti giornaliere considerando la settimana lavorativa da contratto su 6 giorni).

Art. 10- Utilizzo del Mezzo Proprio per Ragioni di Servizio

La cooperativa potrà richiedere agli operatori in forza alla stessa di impiegare il proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, sia per situazioni contingenti determinatesi in relazione ai bisogni dell'utenza, ferme restando le previsioni in materia di sicurezza, sia per servizi strutturali con necessità di spostamento nel territorio e aventi le caratteristiche delle prestazioni domiciliari e similari (es. SAD oppure ADI, ADM).

La cooperativa riconoscerà altresì l'indennità di rimborso spese per viaggi fatti al di fuori delle sedi di lavoro assegnate su servizi diversi (indicate nel contratto o comunicate successivamente) laddove espressamente richieste dal datore di lavoro. In questo caso i chilometri riconosciuti sono dalla sede abituale di lavoro a quella per la quale si è chiesta la prestazione eccezionale. Non saranno riconosciuti i chilometri per raggiungere la/le sedi di lavoro indicate nel contratto o successivamente comunicate.

In caso di servizio domiciliare, per i tragitti percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio, sarà riconosciuto un rimborso chilometrico nella misura prevista dal presente articolo.

Nel caso di utilizzo del proprio mezzo, fatto salvo l'arrivo al luogo di prima assegnazione, sarà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto la voce di "Rimborso viaggi" pari a € 0,30€ per chilometro percorso. Nel caso di variazioni di un più o meno 30% rispetto al valore al momento della sottoscrizione le parti si riuniranno per valutare la situazione ed assumere eventuali decisioni.

Art. 11 - Banca ore

Le parti intendono offrire ai lavoratori del settore le maggiori opportunità di lavoro nel rispetto delle esigenze personali e avviare un percorso che porti all'applicazione, anche per i soci lavoratori, di una migliore gestione degli orari di lavoro.

Scopo del presente accordo è di:

- favorire, conformemente a quanto stabilito dalla direttiva 97/81/CE recepita dal D.Lgs. n.81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale;
- sperimentare nuove modalità di flessibilità delle prestazioni lavorative per offrire un miglior servizio agli utenti;
- garantire maggiori opportunità di lavoro e migliori condizioni di vita per i soci e per i dipendenti;

- stabilizzare la distribuzione dell'orario di lavoro individuale con la definizione di una retribuzione mensile più costante a partire dai servizi in accreditamento e da quelli nei quali la cooperativa realizza la gestione diretta e completa.

Nei servizi soggetti a temporanea riduzione dell'utenza, quali ad esempio quelli di assistenza scolastica, di assistenza domiciliare e altri con caratteristiche analoghe, nel caso in cui si verifichi una riduzione del lavoro temporanea (anche per mancanza dell'utente assistito), si procederà come segue:

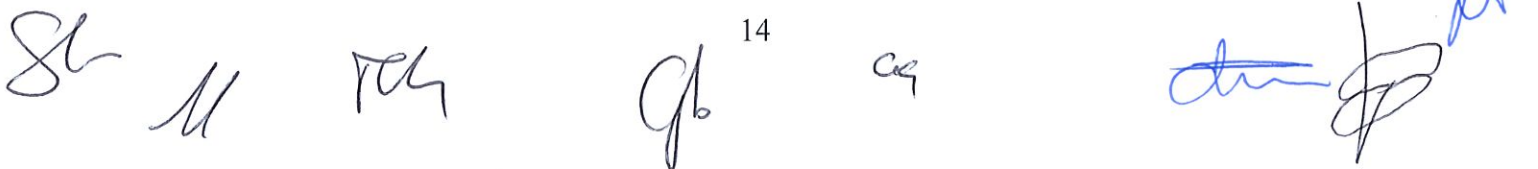
- a) la cooperativa, in accordo con il lavoratore interessato, si adopererà per reperire occasioni di lavoro utili per integrare l'orario. Qualora fosse necessario, si modificherà il contratto individuale. La sola variazione dell'articolazione dell'orario, considerata la particolarità del caso, si reputa avvenuta in accordo col lavoratore e quindi senza la maggiorazione di cui alla lettera d) dell'articolo 26 del CCNL;
- b) se non è possibile reperire opportunità di lavoro alternative ovvero il lavoratore non fosse disponibile a modificare il proprio contratto individuale, il lavoratore stesso, dopo la prima giornata di mancato utilizzo, o di utilizzo parziale della prestazione, sarà collocato in ferie e/o fruirà di permessi retribuiti maturati per i primi 4 giorni di assenza; decorsi i primi 4 giorni (di ferie o permessi), le eventuali successive giornate il lavoratore sarà posto a disposizione senza obbligo di servizio mantenendo la retribuzione relativa alle ore previste dal contratto individuale per un massimo di 3 giorni di calendario, con esclusione del trattamento economico per gli eventuali giorni successivi. Le ore così retribuite costituiranno un debito orario che sarà compensato con le ore eccedenti quelle ordinarie prestate nei 12 mesi successivi.

Tale procedura è prevista anche nel caso di chiusure straordinarie dei servizi.

Il saldo parziale del mese o il saldo progressivo della Banca Ore verranno esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza e verifica del lavoratore.

La Banca Ore sarà alimentata in positivo o negativo con il seguente sistema di calcolo:

- somma delle ore effettivamente lavorate o non lavorate ma retribuite (quali, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, malattia, infortunio, maternità, ferie, permessi, festività di cui all'articolo 59 del CCNL, permessi legge 104, permessi sindacali, ecc...) detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro su base settimanale.
- Le assenze giustificate per aspettativa o sciopero concorrono alla determinazione del saldo che confluisce in Banca Ore, ma le ore corrispondenti verranno trattenute dalla retribuzione mensile. Quanto periodicamente maturato in Banca Ore è considerato orario ordinario di lavoro e rientra quindi nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro.
- Fatte salve specifiche esigenze o richieste del lavoratore, l'eventuale differenza a debito o a credito del lavoratore sarà trattenuta o retribuita con cadenza semestrale con busta paga di giugno, in caso di assistenza domiciliare, o al mese di dicembre, in caso di assistenza

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large 'S', a stylized 'M', a signature that appears to be 'PCH', a signature 'Gf', a small 'ce', and a large, complex signature on the right side.

scolastica. In caso di saldo positivo sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 15% per rapporti di lavoro full-time e del 27% per rapporti di lavoro part-time.

- Le parti considerano le modalità attuative del presente articolo di carattere sperimentale e pertanto ad un anno dalla sua applicazione si effettuerà una valutazione sul funzionamento con disponibilità a considerare eventuali modifiche o integrazioni.

Per applicazione del presente articolo sono fatte salve condizioni di miglior favore, derivanti anche previste dai contratti di servizio o dai capitolati d'appalto.

Art. 12 – Norme provinciali su Apprendistato

In riferimento al percorso formativo previsto per l'apprendistato professionalizzante, a parziale rettifica di quanto previsto dalle "Linee Guida per La Realizzazione di Percorsi Formativi ai sensi dell'art. 28 -Apprendistato" allegate al CCNL, le parti intendono aggiornare alla normativa vigente i percorsi formativi per il raggiungimento della qualifica professionale, con il fine ultimo di rilanciare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

In merito alle competenze di base e trasversale, riconoscendo la piena competenza regionale in materia, si recepisce interamente quanto definito da Regione Lombardia.

Pertanto, la formazione aziendale finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali dovrà rispettare unicamente il monte ore complessivo previsto nel triennio, ossia: massimo 120 ore per coloro che possiedono il titolo di scuola dell'obbligo, 80 ore per i diplomati e 40 ore per i laureati.

Per quanto attiene alla formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze professionalizzanti, resta fermo il numero di ore complessive previste nelle schede allegate alle sopra citate Linee Guida in materia e allegate al CCNL, suddivise per ciascun profilo formativo.

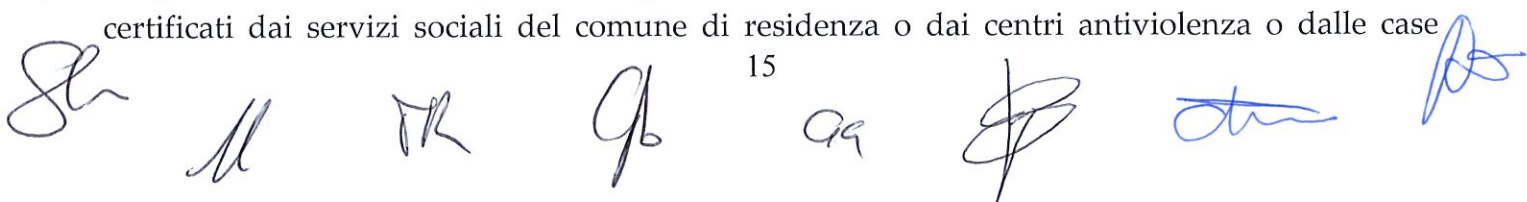
Tuttavia, al fine di mettere le cooperative in condizione di definire percorsi formativi maggiormente attinenti alle reali necessità dell'apprendista, si stabilisce che pur confermando le competenze professionalizzanti da raggiungere per ogni profilo professionale, le modalità di erogazione della formazione saranno suddivise in percorsi teorici e on the job con assetto variabile, fatto salvo un limite minimo di formazione teorica che non potrà essere inferiore al 15% del monte ore complessivo.

Art. 13 - Permessi per Lavoratori o Lavoratrici Vittime di Violenza di Genere

Le parti ribadiscono convintamente il proprio intendimento di tutelare i lavoratori vittime di violenza di genere. Tale volontà si declina in azione di formazione, informazione e prevenzione sull'ambiente di lavoro mirate a favorire un corretto rapporto tra i generi.

Inoltre, si recepisce ed amplia quanto previsto ai sensi dell'art 24 del D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2015 stabilendo che:

- 1) il dipendente inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case



rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di quattro mesi;

- 2) I lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a quattro mesi;
- 3) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione prevista;
- 4) Durante il periodo di congedo, il lavoratore di cui al punto 1 ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
- 5) Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Art.14 – Ferie solidali.

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, su base volontaria ed a titolo gratuito, il lavoratore subordinato, nell'ambito della stessa azienda o unità produttiva, può cedere, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali e:

- che abbia esigenza di prestare assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare,
- che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporta previsto dal C.C.N.L.
- fino ad un massimo di 5 giornate di ferie, (quelle eccedenti le 4 settimane di ferie obbligatorie annuali, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003);
- un numero di giornate di "riposo", che eccedono i riposi settimanali obbligatori, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 66/2003.

Sh
u

PR

Gf

Cg

dm

JP

AS

Previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure di cui al presente articolo, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, di cui al precedente comma 1, possono presentare specifica richiesta alla Cooperativa per la fruizione di giornate di ferie e di riposo per un una misura massima di 30 giorni. Tale richiesta può essere reiterata.

Ricevuta la richiesta, la Cooperativa, garantendo l'anonimato del richiedente, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza.

I lavoratori che intendono aderire formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie e/o di riposo che sono disposti a cedere.

Il lavoratore richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle proprie giornate di ferie e di festività soppresse, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie e/o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso di richieste, anche plurime, ove il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Fatto salvo quanto previsto al precedente comma, le ferie e le giornate di riposo restano nella disponibilità del richiedente fino al perdurare della situazione di necessità, cessata la quale le giornate cedute tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Nelle situazioni sopra descritte sarà facoltà della Cooperativa concorrere al raggiungimento delle finalità solidali indicate attraverso specifiche iniziative mirate.

Trattandosi di un istituto innovativo nel settore, le parti si riservano sin da ora, anche al fine di valorizzarne l'utilizzo, di poter inserire la possibilità di ulteriori casistiche a livello di confronto aziendale, per poter beneficiare di ferie e permessi solidali.

Art.15 Premio Territoriale di Risultato

L'accordo sul PTR è stato sottoscritto in data 22 Settembre 2022 nonché depositato in via telematica all'ITL di Cremona in data 20 Ottobre 2022 e lo stesso viene recepito nel presente accordo di cui diventa parte integrante come da allegato assumendone la stessa durata di validità come previsto all'art. 16 .

Art.16 Entrata in vigore e durata

Le parti concordano che l'entrata in vigore del presente integrativo, partirà dal 3 Aprile 2023 e, fatte salve le eventuali diverse indicazioni di decorrenza precisate nei diversi articoli di cui si compone o da ogni eventuale modifica derivante da accordi nazionali e/o aziendali, produrrà i suoi effetti fino al 31-12-2025. A conclusione del periodo di vigenza, il presente Contratto Integrativo Territoriale si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, da



notificare con lettera raccomandata a/r o a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC), di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo produrrà i suoi effetti sino a diversa ed ulteriore definizione delle parti.

Per qualsiasi interpretazione o controversia inerente all'applicazione del presente accordo il riferimento è il Tavolo costituito dalle parti sottoscrittrici del presente accordo.

Letto, firmato e sottoscritto in data 23 febbraio 2023 – Cremona:

per Confcooperative Cremona: Sp. Biaggi Alto

per Legacoop: Luigi Battisti A. Neri

per AGCI: Luigi Renna

per FP CGIL Cremona: Silvia Vozzi Ferla

per FISASCAT CISL Asse del Po: Gillo M. C.

per CISL FP Asse del Po: R. M. R.

per UIL FP Cremona: Antonino M. C.

per UIL TUCS Cremona: F. M.