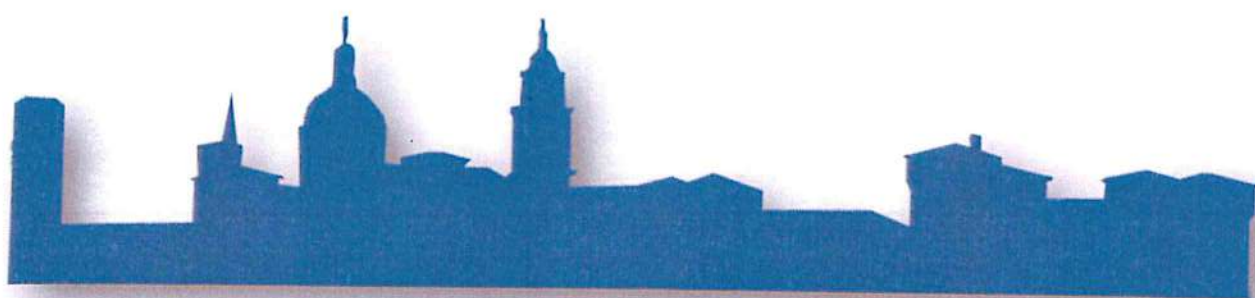


COOPERAZIONE SOCIALE



CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA TRIENNIO 2021-2023

Handwritten signatures in blue and black ink, likely representing the signatories of the agreement.



In data **24 febbraio 2022**, in Mantova presso la sede del Comitato Misto Paritetico Provinciale Cooperazione Sociale posta in Vicolo Cappello n. 5, si sono riunite le seguenti parti:

Organizzazione	rappresentata da
CONF COOPERATIVE Mantova	Emanuele Gollini e Monica Ploia
LEGACOOP Lombardia	Paolo Rinoldi Ref. Prov. Mn
FP CGIL Mantova	Magda Tomasini
CISL FP di Mantova	Rosanna Magnani
FISASCAT CISL di Mantova	Gildo Commerci
UIL FPL di Mantova	Daniela Busseni
UIL TUCS di Mantova	Daniele Grieco

le quali,

- dato atto che in data 21.05.2019 è stato siglato il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (di seguito per brevità anche CCNL Cooperative Sociali) valevole per il triennio 2017-2019;
- nel riconoscere congiuntamente che la contrattazione di II° livello rappresenta uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio sanitario, assistenziale ed educativo e dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati nonché a valorizzare il lavoro degli operatori in essi impegnati;

hanno provveduto all'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Territoriale (di seguito per brevità anche C.I.T.) della Provincia di Mantova frutto di un percorso condiviso di costruzione sviluppato tra le parti negli scorsi mesi in attuazione di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL Cooperative Sociali, impegnandosi a dare stabilità al sistema delle relazioni sindacali con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio rappresentato dalla cooperazione sociale del territorio e dare continuità ed incrementare la tutela delle/dei lavoratrici/tori e la qualità dei servizi erogati, anche in un contesto di grande difficoltà quale quello in corso.

1. Ambito di applicazione

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 socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo individuate dall'articolo 1 del CCNL Cooperative Sociali operanti nella provincia di Mantova, 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 31.12.2023. 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 Misto Paritetico Provinciale.

2. Relazioni Sindacali

Le parti ritengono che un buon sistema di relazioni sindacali sia uno strumento indispensabile per la gestione delle finalità della contrattazione territoriale di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

Qualora si creassero nel confronto condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione delle rispettive strutture regionali.

Nell'ambito del presente accordo, le parti confermano la positività della costituzione ed operatività del Comitato Misto Paritetico Provinciale avente sede presso Confcooperative Mantova in Via Cappello 5 - 46100 Mantova.

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, e volte a garantire, nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi socio sanitari, assistenziali ed educativi e delle procedure connesse all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, 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.

Titolate alla contrattazione territoriale sono le associazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. Cooperative Sociali.

3. Cambi di gestione

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:

- Nel caso di cambio di gestione la cooperativa uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro e non oltre 10 giorni prima della data di inizio gestione, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto (Fp Cgil-Fisacat Cisl-Cisl Fp- Uil Fpl-UilTucs) fornendo tutti i dati come da scheda approvata dal CMPP ed allegata al presente accordo per formarne parte integrale e sostanziale (sub allegato 1). L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile ed in ogni modo prima del verificarsi dell'evento) darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto (Fp Cgil-Fisacat Cisl-Cisl Fp- Uil Fpl-UilTucs) e alle centrali cooperative firmatarie del presente accordo 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.
- 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.
- 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 in forza al servizio/struttura oggetto del cambio di gestione. In tal caso l'azienda cessante è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui all'art 33 del CCNL Cooperative Sociali.
- Le cooperative interessate prenderanno preventivi accordi per compiere il passaggio diretto degli addetti in forza nel servizio/struttura oggetto del cambio di gestione.
- Il passaggio di gestione alla cooperativa subentrante avverrà con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità e senza periodo di prova. Per quanto concerne inquadramenti non conformi alle mansioni svolte, gli stessi saranno oggetto di confronto tra le parti per la ricerca di opportune soluzioni.

- I lavoratori con contratto a termine saranno assunti dalla subentrante fino alla scadenza naturale del rapporto originariamente determinato.
- Nell'ipotesi in cui saranno in essere, al momento della cessazione, sospensioni dell'attività lavorativa che in ogni caso comportino la conservazione del posto di lavoro (malattia-infortunio-maternità-aspettativa, etc) il rapporto di lavoro continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto sarà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui viene meno la causa sospensiva. Eventuali dipendenti assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione dei predetti lavoratori saranno assunti dalla cooperativa subentrante fino al rientro/assunzione del lavoratore assente.

- Ai lavoratori neoassunti di cui ai punti precedenti sarà applicato il CCNL Cooperative Sociali in vigore -sottoscritto dalle associazioni LEGACOOP SOCIALI, FEDERSOLIDARIETA' CONFCOOPERATIVE, AGCI SOLIDARIETA', FP CGIL, FISASCAT CISL, FP CISL, UIL FPL e UIL TUCS 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 economiche in essere al momento del passaggio.

Eventuali difformità od incongruenze con riguardo a retribuzione base, scatti di anzianità maturati e maturandi, PTR provinciale, indennità professionali (a parità di mansione) e comunque nel rispetto della declaratoria del Ccnl applicato saranno fatte oggetto di confronto tra le parti.

A decorrere dalla stipula del presente C.I.T., con specifico riferimento agli scatti di anzianità le Cooperative Sociali saranno tenute ad evidenziare nei cedolini paga dei lavoratori la data di assunzione convenzionale.

Nel caso di passaggi tra diversi contratti nazionali dovuti a cambi appalto, cambi gestione o internalizzazione, dovrà avviarsi il confronto in ordine all'armonizzazione delle retribuzioni in essere nel rispetto delle norme vigenti e dei contratti.

- Le aziende subentranti non rilevano altri obblighi nei confronti dei lavoratori neoassunti se non quelli stabiliti nel presente accordo e nel CCNL. Le aziende cessanti si impegnano a riconoscere nei termini di legge e contrattuali in termine di spettanze tutte di fine rapporto ai lavoratori.
- Le aziende s'impegnano ad avvalersi del Foro di Mantova-Pretura del Lavoro nell'eventualità di possibili contenziosi attinenti alla prestazione lavorativa e riguardanti addetti in forza a servizi rilevati.
- Il 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 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.
- L'azienda subentrante nel caso che abbia in atto procedure quali stati di crisi, cassa integrazione, contratti di solidarietà, sospensioni di attività dovute a mancanza di lavoro per personale con mansione inerenti il servizio oggetto del cambio di gestione convocherà le parti firmatarie per avviare il confronto.
- Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL si precisa che quanto previsto dall'art 37 è applicabile anche in presenza di nuove forme di gestione come ad esempio la concessione o la co-progettazione a condizione che vi sia una continuità nella forma di gestione (a titolo di esempio da concessione a concessione) e nella occupazione degli addetti.

- Il presente accordo si applica anche a quelle realtà nelle quali contratti e/o capitoli prevedano norme diverse, ritenendo tali regolamentazioni illegali in quanto non ottemperanti al presente.

4. Banca delle ore ¹

Viste le caratteristiche del comparto, caratterizzato tanto da un'elevata variabilità nella domanda, quanto da un'ampia diffusione del lavoro a turni che porta ad andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro, l'effettivo orario di lavoro settimanale può essere differente, in eccesso o in difetto, rispetto all'orario contrattuale di lavoro.

In ossequio a quanto previsto dal CCNL, che ha introdotto specifiche linee guida in merito, si conviene di definire specifica disciplina da applicarsi con valenza sperimentale ed assoggettata a monitoraggio e verifica periodica a cura del Comitato Misto Paritetico come previsto in appresso. Le parti si impegnano ad apportare le necessarie modifiche ed integrazioni alle presenti previsioni in relazione alle evidenze emergenti dopo il primo anno di applicazione.

La presente disciplina sulla Banca delle ore è da intendersi ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 52 del CCNL relativamente all'istituto della flessibilità che potrà applicarsi autonomamente ed alternativamente.

Viene ribadita la necessità di garantire l'effettiva esigibilità da parte del lavoratore del monte ore previsto nel contratto di assunzione o dalle sue modifiche come previsto dalla normativa.

Ferma restando la possibilità di accordi aziendali firmati con le OO.SS firmatarie del Ccnl Coop Sociali in materia, con decorrenza 01/04/2022 tutti i lavoratori operanti in provincia di Mantova, compresi quelli a tempo determinato, avranno di norma applicato l'istituto della Banca delle Ore.

L'obiettivo della gestione della banca delle ore è quello di tendere, alla data del saldo, ad una situazione di sostanziale pareggio. Il saldo parziale del mese o il saldo progressivo della banca ore verranno esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza dei lavoratori.

La banca delle ore sarà alimentata dal saldo positivo o negativo come differenza tra la somma delle ore effettivamente lavorate e non lavorate (quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, malattia, infortunio, maternità, permessi, ferie, festività di cui all'art. 59 del CCNL, permessi 104, permessi sindacali, ore riunioni sindacali, ore di riunione di équipe, ore di formazione fruite fuori dal normale orario di servizio) detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro.

Ai fini del calcolo la giornata lavorativa deve intendersi corrispondente a 6,33 ore per rapporto di lavoro a full time su 6 giornate, da riproporzionarsi sulla percentuale del rapporto part time o su contratti di lavoro su 5 giornate lavorative.

Le assenze giustificate per aspettative e sciopero concorrono alla determinazione del saldo che confluisce in Banca Ore (per consentire il corretto conteggio), ma le ore corrispondenti verranno normalmente trattenute dalla retribuzione mensile.

Quanto periodicamente maturato in banca ore è considerato orario ordinario di lavoro e dunque rientra nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro.

Il conto individuale del lavoratore verrà chiuso entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento e sarà saldato o recuperato entro il 30 giugno dell'anno successivo o antecedentemente in caso di cessazione del rapporto di lavoro. All'atto del saldo che avverrà con la mensilità di giugno dell'anno successivo sarà prevista una maggiorazione, per le ore di saldo positivo della Banca delle Ore, del **15%** per i lavoratori a Tempo Pieno ed una maggiorazione del **27%** per i lavoratori part time.

¹ Da applicarsi da parte delle Cooperative Sociali di Tipo "A" e non di quelle di tipo "B" (salva diversa determinazione da parte delle stesse in sede aziendale con comunicazione da notificarsi al CMPP). Nel caso di Cooperativa mista, ovvero sia di tipo A che di tipo B, si assumerà a riferimento la categoria prevalente.

Nel corso del mese di gennaio di ogni anno si avvierà un confronto teso a verificare i motivi dello scostamento e ad individuare strategie per normalizzare le situazioni debitorie avendo a riferimento:

- eventuali residui negativi al 31 dicembre dovranno essere inseriti in uno specifico piano di lavoro teso al rientro entro il 30 giugno dell'anno successivo.
- se alla data del 30 giugno non saranno stati recuperati i residui negativi saranno utilizzate le ex festività sopresse, eventuali residui di ferie dell'anno precedente fatte salvo il godimento delle quattro settimane contrattualmente previste, e/o riduzione di orario pari a 26 ore su base annua prevista per i lavoratori notturni art. 54.
- qualora il lavoratore presenti ulteriormente un saldo negativo, il conguaglio a debito sarà trattenuto entro il successivo mese di dicembre o antecedentemente a tale scadenza in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Semestralmente per evitare situazioni anomale, il Comitato Misto Paritetico terrà appositi incontri di verifica e monitoraggio sulla scorta delle situazioni notificate dalle Cooperative.

Su richiesta di una delle parti si terrà apposito incontro di verifica su specifica situazione.

5. Modalità di calcolo della retribuzione mensile ²

Per quanto riguarda la modalità di calcolo della retribuzione mensile, dal 01/04/2022 le Cooperative che operano con lavoratori in forza presso appalti o servizi del territorio della provincia di Mantova, ad eccezione di quelle di tipo "B", dovranno applicare la retribuzione mensilizzata. Indipendentemente dalla forma di calcolo utilizzata sarà attivato lo strumento della Banca delle Ore come disciplinato dallo specifico articolo in materia del presente accordo.

Per mensilizzazione della retribuzione si intende il pagamento in busta paga delle ore previste dal contratto individuale di assunzione o successive modifiche accordate con il Lavoratore, indipendentemente dalle ore lavorate che può essere espressa in giorni (26) o in ore (165 per il full-time).

Il riconoscimento delle spettanze è calcolato indipendentemente dall'eventuale saldo a debito o a credito della banca delle ore, e tiene conto della maturazione dei ratei (ferie, permessi, tredicesima e festività) sulla base del monte ore previsto nel singolo contratto di lavoro e/o successive modifiche.

6. Straordinario/supplementare

Le prestazioni di lavoro straordinario/supplementare possono essere effettuate solo su autorizzazione, laddove possibile preventiva, dal responsabile del servizio.

Il lavoro supplementare e/o straordinario può essere richiesto ed effettuato previo il consenso e la disponibilità del lavoratore interessato; tali ore andranno a confluire nella banca delle ore e verranno recuperate attraverso richiesta del lavoratore con riposi compensativi concessi dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze di servizio o con pagamento in caso di banca ore positiva con le dovute maggiorazioni nei termini previsti.

Le ore di lavoro supplementare e/o straordinario devono rispettare le percentuali massime previste dal Ccnl Coop Sociali, salvo accordi aziendali firmati dalle OO.SS. firmatarie del contratto.

² Modalità di calcolo da applicarsi, come precisato nell'articolato, da parte delle Cooperative Sociali di Tipo "A" e non di quelle di tipo "B" (salva diversa determinazione da parte delle stesse in sede aziendale con comunicazione da notificarsi al CMPP). Nel caso di Cooperativa mista, ovvero sia di tipo A che di tipo B, si assumerà a riferimento la categoria prevalente.

7. Tempi di vestizione

Nell'intento di addivenire ad una disciplina uniforme ed equa del riconoscimento del tempo di vestizione, le parti ritengono necessario che la materia sia definita in via primaria a livello aziendale all'interno di una cornice condivisa tra le parti.

Nello specifico, si stabilisce l'obbligatorietà della sottoscrizione di apposita regolamentazione aziendale presso i servizi in cui i/le lavoratori/trici, prima dell'entrata in servizio, debbano obbligatoriamente indossare appositi indumenti di lavoro al fine di poter svolgere la propria attività lavorativa. A tale scopo si identifica nell'allegato 2 il fac-simile di accordo aziendale ex art. 51 D. Lgs. 81/2015. Al fine di favorire la definizione dell'accordo di cui al comma precedente, si stabilisce che, **entro e non oltre sei mesi** dalla sottoscrizione del presente contratto territoriale, in assenza di predisposizione di idoneo accordo aziendale o di avvio di formale confronto in merito, entrerà in vigore la previsione del contratto territoriale così come di seguito definita:

Il datore di lavoro a compensazione del tempo necessario alla vestizione riconoscerà l'indennità netta di € 2,00 per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa non riparametrato sulla percentuale part-time. Tale indennità non avrà alcun riflesso sulla retribuzione indiretta e differita spettante al lavoratore o alla lavoratrice.

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo o precedentemente concordate a livello aziendale. Per le cooperative che a posteriori attiveranno a livello provinciale la gestione di servizi che contemplino tempi di vestizione sarà assicurato il termine di 6 mesi dalla decorrenza della gestione stessa per dare corso alle procedure previste nel presente articolo.

8. Ex festività

Le ex festività abolite dalla legge 54/77 e trasformate in 25,33 ore di permessi individuali Retribuiti (da riproporzionare per le prestazioni lavorative part-time) di norma devono essere goduti entro l'anno solare. Eventuali residui, saranno riportati all'anno successivo.

9. Utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio e tempi di trasferimento

Laddove non ci sia la disponibilità del mezzo di trasporto aziendale, ferme restando le previsioni in materia di sicurezza, la cooperativa potrà richiedere ai propri operatori l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per necessità organizzative e ragioni di servizio, sia per situazioni contingenti determinatesi in relazione a bisogni dell'utenza, sia per servizi strutturali con necessità di spostamento nel territorio aventi le caratteristiche delle prestazioni domiciliari (es: SAD oppure ADI, ADM) o prestazioni similari. A detta richiesta formulata dalla cooperativa gli operatori presteranno il loro preventivo consenso.

Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice che per motivi di servizio presta la propria attività in più sedi il tempo di trasferimento da una sede all'altra è computato come normale orario di lavoro, tali periodi di spostamento sono calcolati sulla base dei tempi di trasferimento medi individuati dalle comuni applicazioni disponibili (es. google maps) sulla base dell'orario nel quale è necessario sostenere i suddetti spostamenti, ai fini del riconoscimento come tempo di lavoro verrà considerato il trasferimento per i tragitti percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio. Per i suddetti lavoratori che svolgeranno detto servizio verrà riconosciuta **a decorrere dal 01/03/2022** in aggiunta alla normale retribuzione un rimborso chilometrico nella misura prevista pari ad € 0.30 di base a chilometro percorso o 0,35 in caso di attivazione di polizza Kasco da parte del lavoratore, con relativa indicazione in busta paga alla voce Rimborso Chilometrico; detto rimborso verrà corrisposto mensilmente con la retribuzione del mese di riferimento.

Verrà parimenti autorizzata e rimborsata la spesa sostenuta per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto e per eventuali parcheggi a pagamento per attività lavorativa nel turno di lavoro.

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo concordate a livello aziendale.

NO

10.P.T.R. - Premio Territoriale di Risultato

Le Parti convengono di istituire, come previsto dall'art.10, punto 2, lett. B) e dalle Linee Guida del C.C.N.L. Cooperative Sociali del 21-05-2019 un Premio Territoriale di risultato (PTR), con decorrenza dal 01/01/2022. Conseguentemente la prima erogazione delle relative competenze avverrà nel 2023 secondo le scadenze di seguito precisate e sulla base delle evidenze derivanti dal Bilancio di esercizio 2022 approvato e depositato presso la competente CCIAA.

Il PTR è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese operanti nel territorio della Provincia di Mantova in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti degli indicatori individuati e declinati nel presente articolo, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Il PTR così determinato sarà erogato a tutti/e i/le lavoratori/trici che prestano la loro attività in Provincia di Mantova.

INDICATORI

Le parti convengono di utilizzare gli indicatori sotto specificati, individuati tra quelli di cui all'elenco riportato nelle Linee Guida per il PTR del CCNL, assumendo sul piano metodologico le seguenti definizioni terminologiche:

- **Periodo di raffronto:** è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato per il raffronto.
- **Anno di riferimento:** anno per il quale sono calcolati i dati per l'erogazione del PTR, costituito dall'esercizio fiscale precedente l'anno di competenza.

I dati presi in considerazione saranno quelli riferiti alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi, realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Il valore degli indicatori sarà utile all'erogazione del PTR se nell'anno di riferimento avrà luogo un valore incrementale rispetto al periodo di raffronto.

INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ E REDDITIVITÀ rilevanza pari al 70% del valore del PTR

1	Rapporto Fatturato / Costo del Lavoro (A1/B9 bilancio di esercizio)	peso ponderale 30 %
Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:		
FATTURATO (F):		
F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;		
F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2);		
F.3. Determinazione del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto F.2.;		
COSTO DEL LAVORO (CL):		
CL.1. Somma del costo del personale (voce B9 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;		
CL.2. Determinazione della media del biennio (somma di CL.1 del periodo di raffronto diviso 2);		
CL.3. Determinazione del costo del lavoro anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto CL.2.		
rapporto tra F.3 e CL.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce		

2	Variazione del M.O.L. / Fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1)	peso ponderale 40%
Il parametro sarà determinato con la seguente metodologia: VARIAZIONI DEL MOL (M) M.1. Differenza tra Valore della produzione e Costi della produzione (voce A - voce B del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto; M.2. Determinazione della media del biennio (somma di M.1. del periodo di raffronto diviso 2); M.3. Determinazione del MOL anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto M.2; FATTURATO (F) si fa riferimento agli stessi criteri riportati nel parametro 1. F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto; F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2); F.3. Determinazione del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto F.2. rapporto tra M.3 e F.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce		

INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE
rilevanza pari al 30% del valore del PTR

3	Partecipazione Attiva Collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite)	peso ponderale 30%
ORE DI EFFETTIVA PRESENZA (P): P.1. Ore ordinarie effettivamente lavorate nel periodo di raffronto; P.2. Determinazione della media del biennio (somma di P.1. del periodo di raffronto diviso 2); P.3. Determinazione delle ore effettivamente lavorate con gli stessi criteri del punto P.1 dell'anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto P.2. ORE RETRIBUITE (R) R.1. Ore ordinarie lavorate + Ore totali di assenza relative al periodo di raffronto; R.2. Determinazione della media del biennio (somma di R.1. del periodo di raffronto diviso 2); R.3. Determinazione delle ore retribuite con gli stessi criteri del punto P.1. dell'anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto R.2. rapporto tra P.3 e R.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce		

STRUMENTI DI WELFARE

Ai sensi di quanto previsto dalla L. 208/2015 e s.m.i. e dal DM 25.3.2016, le Parti riconoscono ai/lle dipendenti destinatari del PTR, la possibilità di optare per strumenti di welfare di cui all'art. 51, comma 2 lettere f), fbis), fter), comma 3 e comma 3bis del TUIR, in sostituzione, in tutto o in parte, del PTR.

Tale opzione è esercitabile laddove la cooperativa/impresa sociale metta effettivamente a disposizione dei/lle lavoratori/rici gli strumenti di welfare sia direttamente che attraverso altre cooperative; in caso positivo la cooperativa/impresa sociale dovrà effettuare apposita comunicazione al CMPP di Mantova ed ai/lle lavoratori/rici.

Il/La lavoratore/rici ha il diritto di optare per "prestazioni welfare", in luogo del premio di produttività, per un **importo massimo pari al 50%.**

Il/La lavoratore/rici interessati/e dovranno esercitare l'opzione in parola manifestando la volontà di avvalersi delle "prestazioni di welfare", specificando l'entità della quota del PTR da destinarvi, secondo le modalità che saranno comunicate dal datore di lavoro con specifica comunicazione.

Il/La lavoratori/rici hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare e/o al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa definiti a livello contrattuale e/o aziendale. Tale opzione è esercitabile anche nel caso in cui la cooperativa/impresa non abbia messo a disposizione dei/lle lavoratori/rici gli strumenti di welfare.

DETERMINAZIONE E CALCOLO PTR

Il PTR è quantificato per gli anni di vigenza contrattuale con un valore pari a **€ 256** pro capite per i lavoratori a tempo pieno, riproporzionato sulla percentuale di Part Time, da erogarsi in relazione ai parametri sopra specificati e sarà erogato con le competenze del mese di settembre di ogni annualità a fronte di bilancio in utile nell'anno di riferimento.

La quota individuale di PTR sarà determinata applicando la seguente formula:

PTR raggiunto (valore di competenza dell'anno risultante dall'applicazione nella singola cooperativa degli indicatori individuati) (1976 - 25,32 - 165)	X	ORE LAVORATE + ▪ Ore Infortuni ▪ Maternità obbl. e anticipata ▪ Permessi sindacali e RLS ▪ Permessi L. 104/92 ▪ Festività godute	=	PTR individuale
--	---	--	---	----------------------------

Il PTR sarà corrisposto ai/alle lavoratori/trici in forza alla data del **1 settembre** dell'anno di erogazione in proporzione alle ore lavorate (ricomprese le ore di ferie) incrementate delle ore relative alle assenze per infortuni sul lavoro o per astensione obbligatoria ed anticipata per maternità nell'anno di riferimento, permessi sindacali e RLS, permessi L. 104/92 e festività godute. Per i/le lavoratori/trici cessati/e per cambio di appalto prima del mese di erogazione sarà corrisposta dalla cooperativa uscente la quota di PTR relativa all'anno di cessazione in base agli importi definiti l'anno precedente in relazione ai periodi lavorati (in 12mi).

Il PTR 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.

Il PTR non è utile ai fini di calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

Il PTR avrà, quindi, le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

COMUNICAZIONI AL COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

Al fine di verificare la corretta applicazione di quanto previsto nel presente articolato, le cooperative che non intenderanno erogare il PTR nella sua interezza a causa del non raggiungimento di alcuni indicatori dovranno darne comunicazione al CMPP tassativamente entro il 31 agosto di ogni singolo anno mediante comunicazione a mezzo PEC all'indirizzo che sarà successivamente individuato e comunicato dalle parti, utilizzando il fac-simile di cui all'**allegato 3**. Tale comunicazione dovrà indicare tassativamente quale degli indicatori non è stato raggiunto, fornendo quindi i dati di riferimento utilizzati per i calcoli (e quindi i valori richiesti dai singoli indicatori sia per l'anno in oggetto sia per gli anni relativi al periodo di raffronto). Tale auto dichiarazione dovrà essere resa ai sensi del D.P.R. 445/2000 e dovrà essere in ogni caso fatta oggetto di specifico e palese riscontro da parte del Comitato Misto Paritetico Provinciale.

In carenza di comunicazione la cooperativa dovrà provvedere ad erogare l'importo del PTR pieno pari ad € 256.

IMPRESE IN DIFFICOLTÀ O CON RISULTATO DI ESERCIZIO NEGATIVO

Con riferimento al pagamento del PTR, le parti concordano che in presenza di un risultato di esercizio negativo nell'Anno di Riferimento, detto pagamento non è dovuto.

Le imprese che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle parti firmatarie un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento del PTR.

Ciò nell'ambito del confronto di cui al comma precedente e a fronte di situazioni di:

- 1) Sofferenza economica, da valutarsi con riferimento all'andamento del MOL/fatturato come definito alla lettera B punto 2;
- 2) Sofferenza finanziaria;
- 3) Situazioni di crisi in presenza di delibera ex L. n. 142/2001.

11. Accordo mitigazione effetti Covid-19

Le parti stipulanti, riconoscendo le difficoltà e le sfide affrontate dal comparto della cooperazione sociale durante il periodo pandemico e nell'attesa della piena applicazione dei riconoscimenti economici previsti all'art. 10 del presente accordo relativo all'istituzione del Premio Territoriale di Risultato, concordano sull'erogazione da parte delle cooperative delle seguenti somme:

- a) € 50,00 a maggio con le competenze del mese di aprile 2022;
- b) € 50,00 a luglio con le competenze del mese di giugno 2022 con bilancio 2020 in utile
- c) € 50,00 a novembre con le competenze del mese di ottobre 2022 con bilancio 2021 in utile;

Gli importi di cui ai punti a), b), c) saranno distribuiti ai lavoratori in forza alla data di erogazione in ragione della % part-time in vigore alla stessa data.

Le parti specificano che le somme riconosciute in applicazione del presente articolo hanno la mera finalità di garantire dei benefici economici aggiuntivi ai lavoratori del comparto, non avendo quindi alcuna correlazione con il PTR.

Al fine di massimizzare l'impatto positivo sui lavoratori tali importi saranno erogati attraverso titoli di legittimazione, anche elettronici, in conto welfare ex art. 51, comma 3 e 3 bis del T.U.I.R. e nel rispetto del massimale vigente sino al 50% degli importi corrisposti.

In caso quest'ultima condizione non fosse soddisfatta (anche parzialmente), tali somme saranno erogate sotto forma di normale retribuzione.

12. Attività non frontali nei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa

Con specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del CCNL in merito alle attività non frontali nei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa, intendendo asilo nido, micro nidi, nidi famiglia, scuole dell'infanzia, si definisce nella misura del 4% dell'orario di lavoro il tempo dedicato dagli operatori in tali attività.

13. Inquadramenti

Vengono recepiti i profili professionali ed i relativi inquadramenti così come previsto dal rinnovato art. 47 del CCNL 2017/2019. In coerenza con il rimando dell'art 10 del CCNL 2017/2019 le parti convengono i seguenti ulteriori profili di inquadramento con decorrenza dal 01/03/2022.

In linea con quanto espresso all'interno del CCNL Nazionale di settore, l'educatore con titolo (che opera all'interno dei servizi educativi) è inquadrato al livello D2 e senza titolo in D1.

Con l'eventuale conseguimento del titolo di studio da parte dell'operatore (Laurea specifica di settore, quale Scienze della Formazione, Scienze dell'Educazione, Laurea in Educatore Professionale) o in presenza di operatori con titolo già conseguito, entro dodici mesi dalla stipula del presente accordo, per educatori esclusivamente impiegati nei servizi educativi, e in ogni caso previo adeguamento tariffario specifico da parte delle stazioni appaltanti -per il quale le parti faranno espressa richiesta-, è previsto l'aggiornamento del livello di inquadramento.

Permangono al livello D1 gli educatori che hanno conseguito i crediti previsti dalla L. 205/2017 (comma 597).

In relazione alla posizione degli operatori in possesso del titolo di OSS (Operatore Socio Sanitario) inquadrati al livello C1 in qualità di ASA (Ausiliario Socio Assistenziale) si dovrà

procedere al loro nuovo inquadramento nella categoria C2 ove gli stessi effettivamente operino esercitando le specifiche mansioni riconducibili a tale profilo nell'ambito di servizi e strutture socio sanitarie, a prescindere dal monte orario sviluppato su quella mansione.

In particolare, si dovrà procedere all'attribuzione del nuovo inquadramento per quelle figure che in possesso di titolo specifico siano chiamate ad esercitare tali specifiche mansioni durante il turno diurno e/o notturno anche in considerazione e per effetto della carenza di altre figure professionali richieste a copertura dei prescritti standard di accreditamento quali quella dell'infermiere professionale (a titolo esemplificativo e non esaustivo, laddove non sia presente la figura dell'infermiere H 24, le cooperative dovranno provvedere ad attribuire il livello C2 a tutte quelle figure individuate come OSS nei turni di servizio diurno o notturni ai fini dell'accreditamento indipendentemente dal numero di ore di mansione di OSS effettivamente svolte).

14. Lavoro Agile - Smart Working

Le parti tenendo in considerazione anche il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto il 7/12/2021 dalle parti sociali e dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ritengono opportuno integrare la disciplina legale contenuta nella L. n. 81/2017 (art.18 e segg.) anche a livello di contrattazione collettiva territoriale per migliorare le prestazioni lavorative, la qualità della vita e la conciliazione lavoro - famiglia attraverso nuovi moduli organizzativi.

Il lavoro agile, come stabilito dall'art.18 della L. n. 81/2017 è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità di svolgere parte della propria attività fuori dai locali della cooperativa/impresa sociale senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Rimane ferma la volontarietà di adesione a tale modalità di lavoro e viene confermato che il lavoro agile non comporta alcun mutamento della forma contrattuale e degli istituti normativi ed economici connessi al rapporto di lavoro.

1. Ambito di applicazione

Compatibilmente con le esigenze e la dimensione della cooperativa/impresa sociale avranno preferenza a svolgere la prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile le lavoratrici o i lavoratori dopo il rientro dal periodo di assenza obbligatoria per maternità/paternità (anche se per adozione o affidamento) con figli sotto i 3 anni (anche se per adozione o affidamento entro i tre anni dall'ingresso in famiglia) e coloro che sono portatori di handicap oppure con familiari conviventi portatori di handicap o che richiedono cure e assistenza oppure coloro che hanno impegni per motivi di studio (solamente per percorsi con titoli di studio pubblici delle scuole superiori, università e master universitari).

Costituisce inoltre titolo di preferenza per poter svolgere prestazioni di lavoro agile che il/la lavoratore/trice sia residente in zona particolarmente distante dalla sede di lavoro.

A tal fine le mansioni in concreto svolte da parte dei/le lavoratori/trici devono comunque essere compatibili con il Lavoro Agile.

2. Modalità, disciplina rapporto, diritto alla disconnessione

Le modalità di svolgimento e la durata dell'accordo per il Lavoro Agile sono definite per iscritto tramite accordo individuale direttamente a livello aziendale tra il datore di lavoro e il/la lavoratore/trice nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2017, del protocollo sopra citato e del presente CIT di Mantova. Il datore di lavoro o il/la lavoratore/trice potranno recedere dall'accordo per il Lavoro Agile in qualsiasi momento, nei termini previsti dalla L. 81/17, in presenza di un giustificato motivo, ovvero, in mancanza, con un preavviso scritto di almeno 30 giorni di calendario. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1 L. 68/99 e/o soggetti svantaggiati di cui all'art. 4 della L. 381/91 il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro, in assenza di giustificato motivo, non può essere inferiore a 90 giorni di calendario.

L'accordo individuale dovrà precisare i seguenti ambiti:

- a) Prestazioni assegnate al/la lavoratore/rice;
- b) Obiettivi da conseguirsi e/o programmi di lavoro;

- c) Dotazioni informatiche;
- d) Fasce di contattabilità se differenti da quanto prospettato nel presente accordo;
- e) Modalità di alternanza con lavoro in presenza;
- f) Richiamo espresso del presente CIT.

La facoltà di accedere al Lavoro Agile è riconosciuta di norma solo a parte della prestazione: il numero di giornate di Lavoro Agile assegnato ai vari ruoli, garantisce comunque un'adeguata presenza sul luogo di lavoro, sia per permettere il normale svolgimento delle attività, sia per alimentare continuamente le relazioni/interazioni tra le persone.

Il luogo di svolgimento della prestazione potrà essere la residenza, domicilio o anche altro luogo autonomamente scelto dal/la lavoratore/trice, purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Nelle giornate di lavoro in Lavoro Agile, fermo restando il non assoggettamento a precisi vincoli di orario se non quello settimanale, il/la lavoratore/rice è tenuto/a a disconnettersi nel giorno di riposo settimanale e, nei restanti, al di fuori della fascia oraria 8.00 - 20.00. Diverse modulazioni potranno essere raggiunte in sede aziendale salvo la garanzia di un periodo di disconnessione che in ogni caso non potrà essere inferiore ad 11 ore consecutive in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 7 D.Lgs. 66/2003.

Inoltre, ogni 7 giorni, di norma la domenica, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di disconnessione di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le 11 ore del riposo giornaliero.

Al fine di garantire il pieno diritto alla disconnessione, sono da evitare, salvo i casi di urgenza, richieste e sollecitazioni al di fuori della fascia di connessione (ad es. tramite telefonate, WhatsApp, sms, mail, teams etc.). È inoltre opportuno che i momenti di allineamento/confronto anche quotidiani, salvo urgenze non procrastinabili, vengano pianificati. La disconnessione deve avvenire secondo le indicazioni previste dalla policy dei sistemi informativi, assicurandosi che i dati utilizzati siano correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

Nel periodo dove la prestazione lavorativa è svolta in forma di Lavoro Agile non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario/supplementare, salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali.

Resta inteso che nelle giornate di Lavoro Agile esiste comunque la facoltà di richiedere ferie e permessi e/o banca delle ore secondo le modalità previste dalla cooperativa/impresa sociale.

In caso di corresponsione da parte della cooperativa/impresa sociale del buono pasto lo stesso è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità di Lavoro Agile.

Il/La dipendente in Lavoro Agile ha gli stessi diritti sindacali (in particolare quelli previsti dalla Legge n. 300/1970) del/la lavoratore/trice che svolge la sua attività nella modalità tradizionale

3. Mezzi e tecnologia, sicurezza e informazione

Il/La dipendente che si avvale delle modalità di Lavoro Agile può utilizzare sia apparecchiature (portatili, tablet, smartphone) messi a disposizione del datore di lavoro, sia strumenti informatici nella propria disponibilità.

Il Lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dalla cooperativa/impresa sociale ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti

Il datore di lavoro coinvolgerà i/le dipendenti interessati/e ad interventi formativi finalizzati all'utilizzo delle dotazioni assegnate e al rispetto delle procedure interne e della normativa in materia di sicurezza del lavoro (D.lgs. n. 81/2008) relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione. Fornirà, altresì, le necessarie informazioni sui rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione ed alla sicurezza della persona.

Il Lavoratore dovrà svolgere la prestazione di Smart Working in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica.

A tale riguardo il/la lavoratore/rice assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attività in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute.

La cooperativa/impresa sociale non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il/la Lavoratore/rice o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di Lavoro Agile il/La lavoratore/rice dovrà fornire tempestiva e dettagliata comunicazione alla cooperativa/impresa sociale.

4. Esercizio del potere direttivo del datore di lavoro

La cooperativa/impresa sociale non potrà installare, sistemi, impianti o programmi finalizzati al controllo a distanza dell'attività svolta dai/le singoli lavoratori/rici, compresi quelli che svolgono la loro prestazione in Lavoro Agile. I dati eventualmente desumibili dalle apparecchiature fornite ai/alle dipendenti in modalità di Lavoro Agile non potranno comunque essere utilizzati nei confronti di questi senza che sia resa loro adeguata informazione preventiva circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. 300/70 e s.m.i.

È consentito alla cooperativa/impresa sociale di esercitare il potere di direzione e controllo, sugli obiettivi assegnati al/la dipendente nei giorni di prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. 300/70 e s.m.i. e secondo le modalità previste sull'utilizzo degli strumenti e servizi informatici.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Resta inteso che qualunque regolamentazione, avente carattere di miglior favore, derivante da ogni livello di contrattazione e/o fonte normativa, sarà oggetto di integrazione del presente accordo. A tal scopo le parti si incontreranno per novellare il presente accordo entro trenta giorni dalla entrata in vigore della disposizione sopravvenuta.

15. Contingenti minimi in caso di sciopero

Considerato che la maggior parte dei settori in cui opera la cooperazione sociali è soggetto alle previsioni della Legge 146/90 modificata dalla Legge 83/2000 si concorda, ad integrazione dell'art 11 del vigente CCNL, la seguente regolamentazione in caso di sciopero:

- a) Asili nido e scuole di ogni ordine e grado, in analogia a quanto previsto dall'analogo Accordo Quadro per le autonomie locali, possono essere chiusi;
- b) Possono essere parimenti chiusi tutti i servizi gestiti da cooperative che non svolgano attività residenziale;
- c) Per le varie tipologie di assistenza domiciliare verranno garantiti i servizi di consegna pasti e dell'igiene personale, definendo (tra le parti) a tale scopo un contingente minimo funzionale allo svolgimento di quanto previsto. A tal fine, a titolo esemplificativo e non esaustivo si dovrà considerare "servizio di assistenza domiciliare": il servizio ADI, il servizio SAD, il servizio ADM, il servizio ADH;
- d) Per i servizi residenziali vanno garantiti contingenti minimi pari al 50% del personale di ogni nucleo, quando ovviamente superi l'unità, al fine di garantire le prestazioni essenziali di custodia, igiene e cure mediche (limitatamente alle terapie e cure mediche essenziali). Le cucine garantiranno i pasti d'emergenza, anche con prodotti preconfezionati ed utilizzando piatti e posate monouso;
- e) Per le comunità di tipo psichiatrico, al fine di garantire le condizioni minime, sarà comunque garantita la presenza di almeno 2 figure professionali;
- f) Per tutte le strutture che prevedono la presenza di personale sanitario ai fini della somministrazione delle terapie andrà comunque garantita la presenza legata all'espletamento di tale funzione;

- g) Nelle attività ospedaliere, laddove la cooperativa gestisca attività di supporto con personale OSS o infermieristico questo potrà interamente astenersi dalla prestazione. Laddove la cooperativa gestisca interamente un reparto vale quanto previsto per i servizi residenziali;
- h) Per lavoratori impiegati nello svolgimento di servizi di pubblica utilità (raccolta immondizie, trasporto etc...) vale quanto previsto dalla specifica normativa sopra evidenziata;
- i) Non è ammessa la sostituzione del personale scioperante con personale esterno al singolo servizio e/o assunto esclusivamente in occasione di scioperi;

Eventuali singole specifiche esigenze verranno concordate a livello aziendale con la RSA o in loro assenza con le OO.SS. firmatarie il CCNL.

Il presente accordo si applica anche a quelle realtà nelle quali contratti e/o capitoli prevedano norme diverse a garanzia del servizio, ritenendo tali regolamentazioni non conformi alle normative vigenti

In considerazione della delicatezza e della specificità del comparto oggetto del presente accordo, le organizzazioni firmatarie si impegnano a favorire con ogni mezzo la corretta informazione circa le iniziative intraprese in caso di sciopero, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti della cooperativa. Si ricorda a tal fine che la procedura prevista dalla L. 146/90 modificata dalla 83/2000 prevede:

- indicazione dello sciopero con un preavviso di almeno 10 giorni;
- comunicazione all'utenza: tale comunicazione è di competenza del datore di lavoro e deve essere fornita almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero;
- franchigie: periodi dell'anno definiti dalla Commissione di Garanzia Nazionale, in ottemperanza della normativa, in cui non è possibile indire lo sciopero;
- in caso di sciopero provinciale o aziendale è indispensabile attivare il tentativo di conciliazione per le clausole di raffreddamento dei conflitti presso la Prefettura di Mantova.

16. Permessi lutto

A parziale integrazione e chiarificazione di quanto previsto nell'art 66 del CCNL si precisa che in caso di decesso di parenti entro il secondo grado e affini entro il primo grado spetta al lavoratore un permesso retribuito di durata fino a un massimo di **3 giorni per evento**. Tale congedo potrà essere goduto anche in modo non consecutivo purché entro 7 giorni dall'evento.

17. Diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione dell'utenza, obiettivo che non può prescindere dalla valorizzazione economica e professionale degli operatori/rici 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 ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2 del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Precisazioni ed integrazioni all'art. 69 del C.C.N.L. Cooperative Sociali

L'art. 69 del C.C.N.L. Cooperative Sociali fermo restando le percentuali e la tipologia dei corsi previste dallo stesso, è precisato ed integrato come segue.

- 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 del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali (150 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) 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.
- Sono escluse dai permessi retribuiti per la frequenza ai corsi (150 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) le ore utili per sostenere le prove d'esame garantite, ai sensi di legge 300/70 e in conformità al citato art.69 comma 1 del C.C.N.L. Cooperative Sociali.

Precisazioni ed integrazioni all'art. 70 del C.C.N.L. Cooperative Sociali

L'art.70 del C.C.N.L. Cooperative Sociali fermo restando le percentuali previste dallo stesso è precisato ed integrato come segue.

- Il diritto di cui all'art.70 del C.C.N.L. Cooperative Sociali compete a tutti i/le lavoratori/rici in forza alla cooperativa/impresa sociale per frequentare corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento obbligatorio che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa/impresa sociale. L'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionali è considerata servizio a tutti gli effetti.
- Il diritto si esercita solo a titolo individuale nella misura piena prevista dall'art.70 del C.C.N.L. Cooperative Sociali (100 ore annue individuali retribuite riproporzionate in caso di orario part-time) 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.
- Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, la cooperativa/impresa sociale potrà valutare con il/la 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 qualificazione/riqualificazione il cui costo sia assunto dalla cooperativa/impresa sociale con rilascio di titolo/attestazione che riveste esclusivamente carattere individuale ed utilizzabile quale titolo di abilitazione professionale anche in altra struttura/azienda si stabilisce la permanenza in forza alla cooperativa/impresa sociale per almeno 24 mesi. In difetto il/la lavoratore/rice sarà tenuto/a a rimborsare con l'ultimo cedolino paga i costi sostenuti dalla cooperativa/impresa sociale proporzionalmente all'effettivo periodo di permanenza nell'arco dei suddetti 24 mesi, con esclusione di quello relativo alle ore di permesso di cui ai precedenti punti.
Quanto sopra dovrà essere preventivamente concordato con accordo scritto tra il/la lavoratore/rice e la cooperativa/impresa sociale di riferimento.

Nella determinazione del monte ore per il godimento dei permessi ai sensi dell'art. 69 e 70, le cooperative operanti su più territori provinciali dovranno prevedere una percentuale minima per i lavoratori operanti in provincia di Mantova pari almeno alla percentuale degli stessi sul totale dei lavoratori impiegati complessivamente.

18. Malattia - infortunio

In deroga a quanto previsto dall'articolo 71 comma 5 il trattamento economico per la malattia e l'infortunio viene riconosciuto anche ai lavoratori in periodo di prova. Si chiarisce che il periodo di malattia e o infortunio superiore ai 3 giorni sospende la decorrenza del periodo di prova.

19. Part time

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.

20. Sicurezza sul lavoro

Le parti ritengono fondamentale incrementare le azioni per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori/trici.

In questo ambito la partecipazione e il dialogo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti e le organizzazioni sindacali tramite strumenti adeguati rappresentano, insieme allo sviluppo dell'informazione un obiettivo condiviso fra le parti, a cui assegnare la più ampia diffusione.

Le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal D.Lgs n.81/2008, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ispirandosi a criteri di partecipazione nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione.

Entro il **30 giugno 2022** le cooperative comunicano alle OO.SS. firmatarie dello stesso il/i nominativo/i del/i R.L.S. attualmente in carica e la relativa data di scadenza; ciò al fine di assicurare quanto previsto del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

21. Tabelle del costo del lavoro

In allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo le Tabelle del Costo del lavoro della provincia di Mantova.

22. Condizioni di miglior favore

Con specifico riguardo alle materie disciplinate nel presente contratto integrativo territoriale, sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali, in atto alla data di approvazione e sottoscrizione del presente accordo, presso le singole cooperative sociali in forza di contrattazione aziendale e/o individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

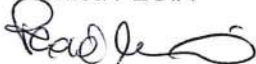
Le parti, congiuntamente, nel siglare il presente accordo, con specifico riguardo alla disciplina introdotta rispetto agli "Inquadramenti" di cui all'art. 13 e rispetto al "Diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale" di cui all'art. 17, evidenziano la necessità di verificare entro 12 mesi dalla sottoscrizione le specifiche ricadute conseguenti all'applicazione di quanto previsto con impegno a rivalutarne ed eventualmente rivederne la specifica declinazione e formulazione.

Previa lettura integrale e conferma il presente contratto viene firmato e sottoscritto in Mantova in data **24/02/2022** come segue.

CONFCOOPERATIVE Unione Prov. di Mantova

Emanuela GOLLINI

Monica PLOIA



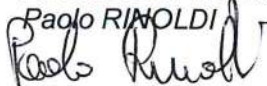
FP CGIL Mantova

Magda TOMASINI



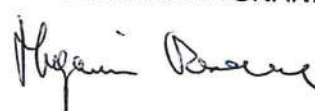
LEGACOOP Lombardia

Paolo RINOLDI



CISL FP Asse del Po Mantova

Rosanna MAGNANI



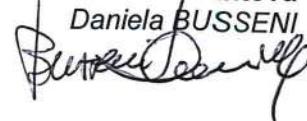
FISASCAT CISL Asse del Po Mantova

Gildo COMERCI



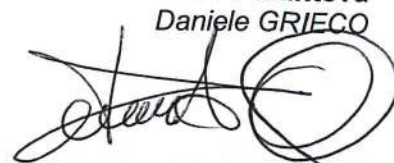
UIL FPL Mantova

Daniela BUSSENI



UIL TUCS Mantova

Daniele GRIECO



Personale impiegato nell'appalto dalla ditta cessante

[illegible]

se T.D. specificare data scadenza

N° Operatori	Tipologia categoria svantaggiata e/o protetta

N° Operatori	Causale assenza

P a g e . | 18

La comunicazione andrà inoltrata secondo i termini previsti all'art. 3 del presente C. I.T. ai seguenti indirizzi PEC:

OO.SS.	Indirizzo PEC	Referente - Indirizzo email
FP CGIL Mantova	<i>fpmantova@pecgil.it</i>	Magda Tomasini <i>magda.tomasini@cgil.lombardia.it</i>
CISL FP Asse del Po Mantova	<i>cislfpassedelpo@pec.it</i>	Rosanna Magnani <i>rosanna.magnani@cisl.it</i>
FISASCAT CISL Asse del Po Mantova	<i>fisascat.assedelpo@pec.it</i>	Gildo Comerci <i>gildo.comerci@cisl.it</i>
UIL FPL Mantova	<i>uilfplmantova@pec.it</i>	Daniela Busseni <i>uilfplmantova@gmail.com</i>
UIL TUCS Mantova	<i>mantovauiltucs@legalmail.it</i>	Daniele Grieco <i>mantova@uiltucs.eu</i>

Centrali Cooperative	Indirizzo PEC	Referente - Indirizzo email
CONFCOOPERATIVE Unione Provinciale di Mantova	<i>confcooperativemn@legalmail.it</i>	Emanuele Gollini <i>gollini.e@confcooperative.it</i>
LEGACOOP Lombardia	<i>legacooplombardia@legalmail.it</i>	Paolo Rinoldi Ref. Prov. Mantova <i>paolo.rinoldi@lombardia.legacoop.it</i>

Handwritten signatures in blue and black ink, including a large blue signature on the left and several black signatures on the right and bottom.

All. 2 - Fac Simile Accordo aziendale Disciplina del Tempo di Vestizione -Rif. Art. 7 del C.I.T.

FAC SIMILE

ACCORDO aziendale DISCIPLINA DEL TEMPO DI VESTIZIONE

Oggi _____ presso la sede della Cooperativa sono presenti: _____

Premesso che

- a) La pausa è un diritto irrinunciabile e inderogabile;
- b) Non è intesa pausa il tempo usufruito per esigenze fisiologiche;
- c) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del Dlgs 66/2003, tutti i Lavoratori con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore consecutive giornaliere hanno diritto ad una pausa non retribuita pari a 10 minuti;
- d) Alcune mansioni necessitano di iniziare il turno con la divisa già indossata;
- e) L'art. 85 del CCNL Cooperative Sociali demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione dei tempi di vestizione;
- f) Visto quanto previsto dall'art. 7 del CIT del **24/02/2022**

Si concorda quanto segue:

- 1. Le disposizioni di cui al presente accordo vengono applicate ai lavoratori che, operanti nella cooperativa XX, prestano la propria attività lavorativa in settori dove viene richiesto di indossare la divisa prima dell'inizio del turno, indipendentemente dalla durata dello stesso, ossia:
 - a. Servizio
 - b. Servizio
- 2. Quanto qui definito non trova parimenti applicazione qualora la divisa venga indossata durante l'orario di lavoro;
- 3. Le parti, rilevando in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 del Contratto Integrativo Provinciale del **24/02/2022** il quale demandava ad apposito accordo aziendale la disciplina dei cd "tempi di vestizione, definiscono la seguente disciplina territoriale dell'istituto in argomento:
 - a. il Lavoratore che deve iniziare il turno con obbligo di indossare la divisa, avrà il diritto di recarsi in azienda in anticipo rispetto all'orario di inizio turno e di fermarsi oltre quello di fine turno per il tempo necessario per le operazioni di vestizione;
 - b. Il tempo stimato per tale incombenza è stabilito in 10 minuti per ogni turno di lavoro;
 - c. tale tempo si ritiene compensato con una pausa obbligatoria di 10 minuti da garantire all'interno dell'orario di lavoro. Durante il tempo della pausa non è possibile chiedere lo svolgimento di attività lavorativa;
 - d. qualora per inderogabili ragioni di servizio la pausa fosse interrotta sarà garantito all'interno del medesimo turno una ulteriore pausa di 5 minuti;
 - e. le modalità di gestione della turnazione della pausa saranno definite all'interno di ogni singolo luogo di lavoro interessato dal presente accordo.
- 4. Le parti concordano di incontrarsi entro la data del _____ per effettuare un monitoraggio circa l'applicazione delle disposizioni qui definite.

Letto, confermato e sottoscritto

All. 3 - Autodichiarazione circa il mancato raggiungimento degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR - Rif. Art. 10 del C.I.T.

**MODELLO di
Autodichiarazione circa il mancato raggiungimento
degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR, ex art. 10 del CIT di Mantova
da trasmettere tramite PEC al CMPP**

Carta intestata della Cooperativa

Trasmissione a mezzo PEC

_____, li __/__/____

Spett.le
Comitato Misto Paritetico Mantova
c/o Confcooperative Mantova

Oggetto: **Comunicazione mancato raggiungimento indicatori ex art. 10 del CIT di Mantova**

Ai sensi dell'art. 10 del vigente Contratto Integrativo Provinciale (paragrafo **titolato** Comunicazioni al Comitato Misto Paritetico Provinciale) la Cooperativa Sociale con sede in

COMUNICA

che non è in condizione di erogare nella sua interezza il PTR, a causa del mancato raggiungimento dei seguenti indicatori (barrare quello non raggiunto):

- ☐ rapporto fatturato / costo del personale anno in corso ____%
media dei due anni precedenti ____%;
- ☐ variazioni del MOL/fatturato anno in corso ____%
media dei due anni precedenti ____%
- ☐ partecipazione attiva collettiva anno in corso ____%
(ore di effettiva presenza/ore retribuite)
media dei due anni precedenti ____%

Si allegano i bilanci relativi agli anni oggetto di analisi.

Si resta disponibili per ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

Il Legale Rappresentante

Tabella costo del lavoro 2023

Cnl per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali Provincia di Mantova - costo orario - imprese +15 dipendenti

2023	Livelli >	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 ip	D2	D2 ip	D3/E1	E2	E2 ip	F1	F1 ip	F2	F2 id
1	Ributazione conglobata Mensile	1.254,59	1.266,21	1.325,21	1.425,21	1.467,90	1.511,25	1.511,25	1.594,15	1.594,15	1.697,04	1.831,74	1.831,74	2.023,07	2.023,07	2.310,41	2.310,41
2	Anzianità 3 scatti	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
3	Indennità Professionali																
4	Indennità Funzione																
5	Altre Indennità	31,99	32,29	33,79	36,34	37,43	38,54	38,54	40,65	40,65	43,27	46,71	46,71	51,59	51,59	58,92	58,92
6	Lordo Mensile	1.321,44	1.338,79	1.407,81	1.517,32	1.564,22	1.611,77	1.611,77	1.704,52	1.704,52	1.820,89	2.050,42	2.050,42	2.348,13	2.348,13	2.741,18	2.741,18
7	TOTALE ANNUO	17.178,72	17.404,27	18.301,53	19.725,16	20.334,86	20.953,01	21.758,62	22.158,76	22.158,76	23.671,57	26.655,46	26.655,46	30.005,34	30.005,34	35.635,34	35.635,34
8	INPS 28,80%	4.947,47	5.012,43	5.270,84	5.680,85	5.856,44	6.034,47	6.266,48	6.381,72	6.381,72	6.817,41	7.676,77	7.676,77	8.353,54	8.353,54	9.178,12	9.178,12
9	INAIL 3%	515,36	522,13	549,05	591,75	610,05	628,59	652,76	664,76	664,76	710,15	799,66	799,66	870,16	870,16	956,05	956,05
10	TOT. ONERI PREV.	5.462,83	5.534,56	5.819,89	6.272,60	6.466,49	6.663,06	6.919,24	7.046,48	7.046,48	7.527,56	8.476,43	8.476,43	9.223,70	9.223,70	10.134,17	10.134,17
11	Oneri per la sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
12	TFR	1.272,50	1.289,21	1.355,67	1.461,12	1.506,29	1.552,07	1.611,75	1.641,39	1.641,39	1.753,45	1.974,48	1.974,48	2.261,16	2.261,16	2.639,65	2.639,65
13	Rivalutaz. TFR 4,35924%	332,83	337,20	354,58	382,16	393,98	405,95	421,56	429,31	429,31	458,62	516,43	516,43	561,96	561,96	617,43	617,43
14	Prev. Compl. 1,5%	257,68	261,06	274,52	295,88	305,02	314,30	326,38	332,38	332,38	355,07	399,83	399,83	435,08	435,08	478,03	478,03
15	Assistenza San. Integrativa	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00
16	Contr. sol. su san. int.	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
17	TOT. ALTRI ONERI	2.129,01	2.153,47	2.250,77	2.405,16	2.471,29	2.538,32	2.625,69	2.669,08	2.669,08	2.833,14	3.156,74	3.156,74	3.411,58	3.411,58	3.722,09	3.722,09
18	PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO (P.T.R.)	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00
19	Contr. Prev. (28,80%) e Assai (3%)	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41	81,41
20	TOT. P.T.R.	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41	337,41
21	TOT. COSTO ANNUO CON PTR	25.107,97	25.429,71	26.709,60	28.740,33	29.610,05	30.491,80	31.600,96	32.211,73	32.211,73	34.369,68	38.626,04	38.626,04	41.978,03	41.978,03	46.062,13	46.062,13
22	COSTO ORARIO (1548 ORE ANNUE)	16,22	16,43	17,25	18,57	19,13	19,70	20,44	20,81	20,81	22,66	24,95	24,95	27,12	27,12	29,76	29,76
23	Incidenza costi generali (15%)	2,43	2,46	2,59	2,79	2,87	2,96	3,07	3,12	3,12	3,33	3,74	3,74	4,07	4,07	4,46	4,46
24	TOT. COSTO ORARIO CON COSTI GENERALI	18,65	18,89	19,84	21,36	22,00	22,66	23,51	23,93	23,93	26,06	28,69	28,69	31,19	31,19	34,22	34,22
25	Indennità di turno (11,7%)	1,90	1,92	2,02	2,17	2,24	2,30	2,39	2,43	2,43	2,65	2,92	2,92	3,17	3,17	3,48	3,48
26	TOT. COSTO ORARIO CON INDENNITÀ DI TURNO	20,55	20,79	21,74	23,26	23,90	24,56	25,41	25,83	25,83	27,96	30,59	30,59	33,09	33,09	36,12	36,12

QUADRO DI LAVORO	
Ore teoriche (18 h x 52 sett.)	1.976
Ore mediamente NON lavorate	428
Ore mediamente lavorate	1.548
Ferie	165
Festività e festività soppiate	108
Assenze Sindacali	12
Malattia, gravidanza, inferno	120
Detto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formaz. permesso R.L.S. (10 Lgt. 81/08 e uni)	12
Ore mediamente lavorate	1.548

NOTE:
Gli scatti di anzianità assunti a riferimento come nel CCNL sono 3 anche se lo stesso contratto prevede che possano esserne maturati fino a 5.
Gli oneri per la sicurezza, per mantenere l'impianto della tabella, sono riportati a ore. Gli stessi però devono essere considerati un costo complessivo non frazionabile in caso orario ridotto.

Il costo orario riportato alla riga 22 rappresenta il costo del lavoro minimo incompressibile a norma di legge.

L'incidenza dei costi generali computata al 15% tiene conto dei costi che le cooperative sostengono a titolo esemplificativo e non esaustivo per la gestione amministrativa, tenuta della busta paga, gestione del personale, oneri assicurativi, costi di struttura, formazione ed aggiornamento del personale.

Il costo orario esposto alla riga 24 (e 26 con di indennità di turno), comprensivo dei normali oneri di gestione pari al 15%, costituisce un riferimento indicativo da assumere come base d'asta. In caso di servizi che prevedano spostamenti sono da considerare oneri aggiuntivi per Km e tempo trasferimento

CONFEDERATIVE
Emanuele Gatti
Monica Piva
Paolo Piva

FP CGIL
Magda Tomasini

CISL F. ASSOCIATI
Rosanna Magnani

CISL FISASCAT
Gilda Comerci

UILFPL
Daniela Bussol

UILTUCS
Daniela Grisoli

Sommario

Articolo	Pag.
1. Ambito di applicazione	1
2. Relazioni Sindacali	2
3. Cambi di gestione	2
4. Banca delle ore	4
5. Modalità di calcolo della retribuzione mensile	5
6. Straordinario/supplementare	5
7. Tempi di vestizione	6
8. Ex festività	6
9. Utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio e tempi di trasferimento	6
10. P.T.R. - Premio Territoriale di Risultato	7
11. Accordo mitigazione effetti Covid-19	10
12. Attività non frontali nei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa	10
13. Inquadramenti	10
14. Lavoro Agile - Smart Working	11
15. Contingenti minimi in caso di sciopero	13
16. Permessi lutto	14
17. Diritto allo studio: qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale	14
18. Malattia - infortunio	16
19. Part time	16
20. Sicurezza sul lavoro	16
21. Tabelle del costo del lavoro	16
22. Condizioni di miglior favore	16

Allegati

All. 1 - Comunicazione da rendere nei Cambi d'Appalto - Rif. Art. 3 del C.I.T.	18
All. 2 - Fac Simile Accordo aziendale Disciplina del Tempo di Vestizione -Rif. Art. 7 del C.I.T.	20
All. 3 - Autodichiaraz. mancato raggiungimento obiettivi utili all'erogaz. del PTR - Rif. Art. 10 del C.I.T.	21
All. 4 - Tabelle del costo del lavoro Coop. Sociali - Provincia di Mantova	22 - 23