CONFCOOPERATIVE Bergamo Settore FEDERSOLIDARIETA'

Lega Regionale Cooperative e Mutue della Lombardia — legacoop Comitato Provinciale BERGAMO

AGCI Lombardia — DELEGAZIONE DI BERGAMO

FP CGIL

CISL FISASCAT Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

CISL FP BERGAMO

UILTuCS

UILFPL



CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO Triennio 2021/2023

Oggi 08 novembre 2021, in Bergamo presso la sede di Confcooperative

Tra:

Confcooperative Federsolidarietà Bergamo
Rappresentata da Omar Piazza, Fabio Loda e Paolo Agape

Legacoop Bergamo
Rappresentata da Lodovico Patelli e Mattia Vavassori

AGCI Bergamo
Rappresentata da Cinzia Sirtoli

FP CGIL Bergamo
Rappresentata da Roberto Rossi, Giorgio Locatelli e Inga Lill Nordli

FP CISL Bergamo
Rappresentata da Giulio Pennacchia

FISASCAT CISL Bergamo
Rappresentata da Alessandro Locatelli e Elena Pavan

UIL-TUCS Bergamo
Rappresentata da Anila Cenoli (CENOLLI)

UIL FPL
Rappresentata da Antonio Montanino

in applicazione dell'Art. 10 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-educativo e di inserimento lavorativo, è stato stipulato il presente CIT da applicarsi sul territorio della Provincia di Bergamo.

Premesse

Le parti riconoscono nel movimento cooperativo uno degli elementi dello sviluppo dei corpi intermedi della società in ragione di quanto disposto dall'art 45 della Costituzione e per questo condividono il pieno impegno delle parti firmatarie a sostenere il movimento cooperativo, inteso come l'insieme delle imprese cooperative, dei soci cooperatori e dei lavoratori.

Si ritiene che il sistema delle relazioni sindacali nella nostra provincia debba continuare ad ispirarsi ad una logica di positiva costruzione di intese, consolidando le relazioni sindacali già positivamente costruite nel territorio.

Le parti firmatarie si impegnano ad un pieno sostegno delle relazioni industriali di settore, ritenendo la stessa una concreta occasione per costruire un quadro di riferimento, consentendo il pieno ed autentico sviluppo della funzione della cooperazione sociale intesa come occasione per costruire e sviluppare un bene comune.

La recente crisi pandemica che ha colpito con particolare forza il nostro territorio provinciale, ha mostrato ancora una volta la necessità di sostenere le azioni di sussidiarietà e solidarietà come strumento di costruzione del bene comune.
I mutati bisogni sociali che la crisi economica e sociale provocata dalla pandemia ha portato alla luce, richiederanno un ripensamento complessivo del sistema del welfare nel suo complesso, imponendo alle parti (cooperative, lavoratori, utenti) di trovare soluzioni sostenibili.

Tale attenzione andrà sviluppata anche nel proseguo delle azioni che saranno intraprese dalle parti in particolare a sostegno della valorizzazione del lavoro educativo e di cura

Ritenendo in questo momento storico di vitale e significativa importanza la cooperazione sociale di tipo B, l'implementazione del contratto territoriale della Provincia di Bergamo si prefigge quale obiettivo primario quello di prestarvi particolare attenzione.

La funzione di monitoraggio dei bandi di gara emanati dalle stazioni appaltanti, in termini di corretta applicazione del CCNL e del CIT della Provincia di Bergamo, si conferma uno degli impegni fondamentali del CMPP. Pertanto, le parti si impegnano ad intensificare tale azione anche individuando forme e modalità di coinvolgimento delle controparti.

I termini contenuti nel presente contratto sono convenzionalmente declinati al maschile ma sono da intendersi nella accezione di genere (Socio/Socia, lavoratrice/lavoratore).

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

TITOLO I – Relazioni Sindacali

Art. 1 - Ambito di Applicazione – Decorrenza e Durata

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. In particolare 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 queste ultime operano, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 del CCNL stesso.
Il presente contratto provinciale (CONTRATTO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO), articolazione del contratto nazionale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, si applica a tutti gli addetti in forza presso i servizi e le attività produttive gestite dalle cooperative sociali e imprese sociali operanti nella provincia di Bergamo, indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione o meno alle centrali cooperative, in coerenza con quanto affermato dall'art 1 del CCNL del 23 marzo 2019 e in considerazione alle novità normative introdotte in particolare con il DLGS 112/2017 e ss.m.ii.
Il presente contratto territoriale della provincia di Bergamo ha durata triennale e produrrà i suoi effetti a decorrere dalla data di sottoscrizione e fino al 31/12/23. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta, da inviarsi a mezzo raccomandata a/r, da almeno una delle parti entro il termine di tre mesi dalla scadenza: i suoi effetti continueranno fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto.

Art. 2 - 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 assistenze domiciliari verranno garantiti i servizi di consegna pasti e dell'igiene personale definendo a tale scopo un contingente minimo funzionale allo svolgimento di quanto previsto. A tal fine, a titolo esemplificativo e non esaustivo si deve considerare "servizio di assistenza domiciliare": servizio ADI, servizio SAD, servizio ADM, 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 di 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;
i) Non è ammessa la sostituzione del personale scioperante con personale esterno o assunto per l'occasione;

Qualora nella giornata di sciopero si presentasse personale di pari mansione che non aderisca allo stesso, i lavoratori rientranti nei contingenti minimi potranno chiedere di uscire dai contingenti stessi aderendo poi alla protesta.
Eventuali specifiche esigenze verranno concordate a livello aziendale.
Il presente accordo si applica anche a quelle realtà nelle quali contratti e/o capitolati prevedano norme diverse a garanzia del servizio, ritenendo tali regolamentazioni illegittimi.

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 prese in caso di sciopero, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti della cooperativa.

Si ricorda che la procedura prevista dalla L. 146/90 modificata dalla 83/2000 prevede:
- indizione 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 presso il tavolo di raffreddamento dei conflitti presso la Prefettura di Bergamo.

Art. 3 - Commissione Disciplinare Provinciale

Ai sensi dell'art. 38 del CCNL è istituita la commissione di Conciliazione territoriale.

La nomina dei 2 componenti sarà definita in seno al CMPP stesso con apposita deliberazione da adottarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CIT.

In relazione alla procedura di arbitrato di cui all'art. 39 del CCNL è dato mandato esplorativo allo stesso CMPP al fine di verificare la possibilità di individuare tra i soggetti del territorio la figura del Presidente del Collegio Arbitrale.

TITOLO II – Welfare contrattuale - Politiche di Genere

Art. 4 - 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. 5 - Congedo parentale e trattamento economico

Richiamato quanto previsto dal D.Lgs 26/3/2001 n.151 e in materia di congedo parentale, i lavoratori possono godere dei permessi per il suddetto anche ad ore (con minimo di 1 ora giornaliera). In attesa di chiarimenti da parte dell'INPS non possono, nello stesso mese, essere utilizzati permessi a ore e a giornata.

Fermo restando quanto già chiarito dall'Inps per la fruizione frazionata dei permessi si stabilisce che, in caso di fruizione oraria del congedo, il monte ore totale mensile è pari a 165 ore per i dipendenti full time (da riproporzionare per i dipendenti part-time) per un totale di 5,5 ore giornaliere per i 30 giorni mensili indennizzabili.
Tale calcolo viene applicato esclusivamente per l'utilizzo frazionato ad ore del congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs 151/2001.
Quanto previsto nel presente articolo è subordinato all'emanazione di specifiche circolari da parte degli enti preposti. Le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi in caso di nuove disposizioni in relazione a quanto previsto dal presente articolo.

Oltre alle misure previste dagli articoli di cui al Titolo II del presente Contratto Integrativo Territoriale, le parti si impegnano a favorire lo sviluppo di politiche di conciliazione nelle cooperative sociali e imprese sociali e a favorire l'accesso da parte dei lavoratori delle stesse agli strumenti di conciliazione sviluppati a livello territoriale.

Art. 6 - Orario Lavorativo e Conciliazione Vita Lavoro

Le parti firmatarie confermano l'importanza di favorire il più possibile politiche di conciliazione tra vita professionale e personale nonché di atteggiamenti a misura di famiglia. Tale considerazione è strettamente connaturata alla cooperazione sociale stessa ed alla sua mission che coniuga la dimensione economica ed aziendale con il protagonismo centrale dei propri lavoratori, soci e non.
Si conferma quanto introdotto in sede del precedente CIT in materia di conciliazione vita e lavoro:

a) le cooperative sociali e le imprese sociali si impegnano ad accompagnare il rientro del personale dalla maternità mediante un apposito percorso di almeno 2 incontri, elaborato e finalizzato all'individuazione di un rientro in cooperativa che tenga conto, compatibilmente con le possibilità aziendali, delle esigenze di conciliazione individuali;
a) i lavoratori hanno facoltà di chiedere l'esonero dallo svolgimento di lavoro notturno fino al compimento dei 4 anni del figlio minore (si intende che il presente beneficio è applicabile ad una sola delle componenti della coppia genitoriale);
a) hanno facoltà di chiedere l'esonero dall'attività di soggiorno i genitori con minore fino a 4 anni di vita e i lavoratori soli con un familiare non autosufficiente convivente;
b) nel caso di lavoratori congiunti operanti sullo stesso servizio non può essere assegnato loro il medesimo turno di lavoro sino al compimento di 14 anni del figlio minore;
c) per lavoratori su cui grava l'onere dell'accudimento in assenza dell'altro genitore, è possibile richiedere, previa autocertificazione della condizione di necessità, l'esenzione della notte fino al compimento del 14° anno di età del figlio;

Le parti rinnovano la piena disponibilità ad accompagnare le singole realtà nell'elaborazione di eventuali accordi aziendali, mirati a potenziare gli interventi di benessere organizzativo e di conciliazione vita/lavoro.

Art. 7 - Smart Working

Lo smart working è uno strumento che può consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.
Nel comparto oggetto del presente accordo, il lavoro in team e la sua forte connotazione relazionale restano sempre privilegiati rispetto al lavoro da remoto individuale.

Potranno essere beneficiari dello smart working i dipendenti che possono eseguire la prestazione lavorativa in presenza dei seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività lavorative, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche, anche di proprietà del lavoratore, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

Come è noto, lo smart working si configura come un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
Nell'ambito della presente contrattazione di secondo livello si intendono fornire elementi per rendere più agevole l'instaurazione di rapporti di lavoro che prevedano l'utilizzo dello strumento dello smart working.

Gli accordi individuali dovranno pertanto contenere:

d) individuazione degli obiettivi per l'attivazione dello SW;
e) modalità di accesso allo SW da parte dei lavoratori e contemporaneamente modalità di rientro dallo SW per esigenze organizzative;
f) gestione dell'orario di lavoro;
g) modalità di utilizzo della strumentazione (sia in caso sia fornita dalla cooperativa sia in caso sia di proprietà del lavoratore);
h) norme su sicurezza sul lavoro e privacy, soprattutto in relazione alla tipologia ed alla origine della strumentazione tecnologica in utilizzo;

Viene fatta salva la regolamentazione di emergenza prevista a seguito delle misure di contrasto alla pandemia da COVID-19 o altre analoghe disposizioni di emergenza emanate dalle competenti autorità.

Art. 8 – 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 purchè entro 7 giorni dall'evento.

Art. 9 - Malattia

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.

Art. 10 – Permessi Ex Festività Soppresse

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 godute entro il termine dell'anno civile.
Eventuali residui, fatto salvo quanto previsto dall'art 13, saranno riportati all'anno successivo.

TITOLO III – Organizzazione e Mercato del Lavoro

Art. 11 - Modalità Di Calcolo Della Retribuzione Mensile

Si conferma che per quanto riguarda la modalità di calcolo della retribuzione mensile, tutte le Cooperative che operano con lavoratori in forza presso appalti o servizi del territorio della provincia di Bergamo dovranno applicare quanto segue.

Indipendentemente dalla tipologia di servizio presso cui il lavoratore svolge la sua attività lavorativa e dalla qualifica posseduta dallo stesso (apprendista, operaio, impiegato e quadro) la retribuzione sarà mensilizzata.
In combinato disposto con la nuova forma di calcolo utilizzata sarà attivato lo strumento della Banca delle Ore come disciplinato dall'articolo successivo.

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).

Per i servizi organizzati con il sistema orario, sarà retribuito il numero delle ore contrattualmente stabilito in ragione della distribuzione giornaliera del monte ore come definito nello stesso contratto o nelle eventuali successive variazioni.

In entrambe le modalità di gestione del pagamento delle spettanze e indipendentemente dall'eventuale saldo a debito o a credito della banca delle ore, la maturazione dei ratei (ferie, permessi ex festività e tredicesima) verrà sulla base del monte ore previsto nel singolo contratto di lavoro e/o successive modifiche.

Art. 12 - Disciplina della Banca Ore e della Flessibilità

Quanto disciplinato nel presente articolo deve intendersi ad integrazione della disciplina della Flessibilità ex art. 52 del CCNL Cooperative Sociali e in ottemperanza delle linee guida nazionali sulla "Banca Ore", allegate all'accordo di rinnovo sottoscritto il 28 marzo 2019.

La Banca delle Ore deve essere considerata quale strumento di flessibilità organizzativa dell'orario lavorativo che, alla luce delle peculiarità del comparto caratterizzato da un'elevata variabilità nella domanda e da un'ampia diffusione del lavoro a turni, permette la gestione dell'orario effettivamente prestato dai lavoratori in relazione al proprio orario contrattuale di lavoro.
Le parti in ogni caso definiscono come requisito imprescindibile l'esigibilità da parte dei lavoratori del proprio orario contrattuale e, a tal fine, dichiarano come obbligatoria l'applicazione della cd "mensilizzazione" ai rapporti di lavoro instaurati per le qualifiche di apprendisti, operai, impiegati e quadri.

a) Modalità di computo

L'obiettivo della gestione della banca 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 ma retribuite (quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, malattia, infortunio, maternità, permessi, ferie, festività di cui all'art. 58 del CCNL, permessi 104, permessi sindacali...) detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro, quantificate su base del calendario settimanale.
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 lavorativo e dunque rientra nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro.

b) Modalità e tempi di liquidazione

Fatte salve eventuali eccezioni concordate direttamente tra direzione aziendale e lavoratore il conto individuale del lavoratore verrà chiuso entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento e sarà saldato non oltre il 31 marzo dell'anno successivo o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, con riferimento ai servizi operanti sull'anno civile.
Nel comparto dei servizi connotati dalla ciclicità dell'attività legata al calendario scolastico (assistenza educativa scolastica e servizi ausiliari), il termine per la chiusura del conto individuale di banca ore è individuato nel 30.09, facendo poi riferimento al saldo eventualmente rilevato al 30.06.
All'atto del saldo 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.
In caso di trasformazione dei contratti di lavoro da full-time a part-time o viceversa all'atto della trasformazione si provvederà al saldo della Banca Ore.
Qualora il lavoratore presenti un saldo negativo rispetto al proprio orario contrattuale di lavoro, il conguaglio verrà riportato nel conto individuale del lavoratore dell'anno successivo.
Nel corso del mese successivo alla chiusura del conto individuale del suddetto anno si avvierà un confronto teso a verificare i motivi dello scostamento oltre che ad individuare strategie per normalizzare le situazioni debitorie avendo a riferimento:

- fino ad un massimo di 10 giorni saranno utilizzate le ex festività soppresse dell'anno precedente e eventuali residui di ferie escluse le 4 settimane obbligatorie per legge;
- eventuali ulteriori residui negativi dovranno essere inseriti in uno specifico piano di lavoro teso al rientro entro i 6 mesi successivi dello stesso anno: in ogni caso è ammesso in ultima istanza e su previo accordo scritto con l'interessato l'eventuale compensazione del debito orario tramite trattenuta del relativo controvalore monetario;

Semestralmente, per evitare situazioni anomale, si effettuerà un incontro congiunto di verifica.
Per i servizi organizzati con presenza di personale su turni "h24" la distribuzione dell'orario di lavoro garantisce il raggiungimento dell'orario contrattuale in periodo plurisettimanale. Tale sistema prevede, da turno programmato, una sostanziale compensazione dell'orario di lavoro tra una settimana e l'altra, senza che la differenza in positivo o negativo dia luogo a maggiorazioni o decurtazione della retribuzione.

c) Ambito di applicazione

Le parti, al fine di evitare abusi o effetti distorsivi dell'applicazione dell'istituto della Banca Ore, intendono definire il perimetro di applicazione dello stesso anche in relazione al suo corretto utilizzo in alternativa ad altri istituti contrattuali quali il lavoro straordinario di cui all'art. 53 del CCNL e il lavoro supplementare.
A tal fine, si riconosce che l'istituto della Banca Ore potrà sempre essere utilizzato per la gestione della flessibilità oraria presso servizi come: l'assistenza educativa scolastica, servizi scolastici ausiliari (mensa, pulizia), servizi domiciliari (ADM, SAD, ADI ecc..), servizi educativi presso Asili Nido, servizi educativi presso scuole dell'infanzia e, più in generale, servizi la cui fluttuazione del fabbisogno orario non è predeterminabile per cause esterne alle parti.
Parimenti, le parti concordano che in caso di servizi residenziali e con organizzazione dei lavori a turni (h24 e non), le prestazioni aggiuntive dovranno essere riconosciute attraverso gli istituti del lavoro supplementare e del lavoro straordinario ex art. 53 del CCNL salvo diverso accordo tra la cooperativa ed il lavoratore.
L'elenco delle attività di cui ai commi precedenti è da considerarsi indicativo e non esaustivo.

In relazione all'applicazione delle disposizioni cui al presente comma, sono comunque fatte salve le clausole di maggior favore applicate ai singoli lavoratori e gli accordi aziendali, purché sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto di secondo livello.

Art. 13 - Servizio con Obbligo di Residenza in Struttura

In riferimento ai servizi residenziali che necessitano la presenza continuativa degli operatori e delle operatrici in regime di reperibilità con obbligo di residenza in struttura, ad integrazione della disciplina di cui all'art. 57 del CCNL. In primo luogo, si definisce che la reperibilità con obbligo di presenza nella struttura deve essere disposta affinché sia prodromica all'immediata entrata in servizio.
Le parti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, individuano i seguenti servizi presso cui è possibile l'applicazione dell'istituto contrattuale in oggetto: comunità per minori, centri di accoglienza, strutture di residenzialità leggera, comunità per tossico-dipendenti, CSS.
Le parti ribadiscono altresì, richiamando la delega esplicitata dall'art.57 del CCNL, che la definizione delle mansioni destinate ad operare in tale modalità devono essere definite a livello aziendale, specificando inoltre le modalità di entrata in servizio da parte degli operatori e delle operatrici al fine del pieno riconoscimento dei trattamenti economici di cui all'art. 53 del CCNL.

Pur ritenendo pienamente esigibile il trattamento economico di cui all'art 57 del CCNL, si rimanda alla eventuale sottoscrizione di specifiche intese aziendali al fine di stabilire trattamenti economici-normativi ulteriori e migliorativi.
Sono fatte salve le intese aziendali già sottoscritte.

Inoltre, in questa sede si riconosce che l'entrata in servizio effettivo durante lo svolgimento di una cd. notte passiva, costituisce a pieno titolo una delle cause rientranti nella deroga all'obbligo di 11 ore di riposo consecutive, così come definito all'art. 51 del CCNL Cooperative Sociali.

L'attivazione di tale tipo di reperibilità interna deve essere in ogni caso subordinata all'assegnazione da parte della cooperativa di idonea soluzione volta a garantire adeguato riposo

psico-fisico all'operatore per poter passare il tempo di riposo in attesa di eventuale chiamata in servizio.

Art. 14 - Tempo 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 lavoratori e le lavoratrici, prima dell'entrata in servizio, debbano obbligatoriamente indossare appositi indumenti di lavoro al fine di poter svolgere la propria attività lavorativa.
A questo fine si identifica nell'allegato 1) il fac-simile di accordo aziendale ex art. 51 D.Lgs. 81/2015.

Al fine di addivenire all'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, entrerà in vigore il contratto territoriale così come di seguito definito: *il datore di lavoro a compensazione del tempo necessario alla vestizione riconoscerà l'indennità lorda di € 2 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;

Art. 15 - Utilizzo del Mezzo Proprio per Ragioni di Servizio

La cooperativa o l'impresa sociale 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.

Verrà parimenti riconosciuta e rimborsata la spesa sostenuta per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto per attività lavorativa nel turno di lavoro.

Nel caso di utilizzo del proprio mezzo sarà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto voce di "Rimborso viaggi" pari a € 0,37 per chilometro percorso.
Tale valore viene determinato con un prezzo medio del carburante pari a € 1,56 (nel calcolo del prezzo medio del carburante viene considerato per 1/3 il costo della benzina e per 2/3 quello del diesel avendo a riferimento quanto indicato dalle Tabelle del Ministero dello Sviluppo Economico del mese di Settembre 2021).
Il valore di € 0,37/km sarà applicato dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo e sarà oggetto di rinegoziazione in caso di aumento o diminuzione superiore al 15% sul valore del prezzo medio del carburante, così come determinato nel paragrafo precedente.

Art. 16 – Attività di Soggiorno

Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con l'obbligo di soggiorno e di permanenza notturna conseguente ad una esplicita richiesta della cooperativa, ivi compreso la gita scolastica di durata superiore ad un giorno.

L'attività di soggiorno sarà organizzata con il concorso del personale operante favorendone inizialmente la partecipazione su base volontaria degli operatori.
In caso non si raggiunga il contingente previsto per l'attività applicando i criteri di cui sopra, la direzione organizzerà comunque il servizio sulla base di rotazione ed equità nell'impiego delle maestranze necessarie.

Ai lavoratori inviati in trasferta sarà corrisposta (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera) una somma pari a € 88,00 per ogni giorno di effettiva presenza, compreso il viaggio di andata ma escluso il viaggio di ritorno.
Inoltre, per prestazioni svolte in giornate domenicali o festive infrasettimanali, sarà riconosciuta una giornata di riposo compensativo in luogo di ogni ulteriore trattamento economico aggiuntivo.
La somma sopra indicata è così composta:

- € 31 quale indennità di trasferta;
- € 57 quale riconoscimento per la maggiore produttività realizzata nel corso delle attività di soggiorno.

Agli assunti a tempo pieno viene corrisposta la normale retribuzione.
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). Le suddette ore, e sino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno, saranno riconosciute attraverso l'istituto della Banca Ore.
In caso di prestazioni realizzate fuori sede per lo svolgimento di trasferte della durata di una sola giornata, senza la richiesta di pernottamento (esempio gita scolastica), si applicheranno le normali disposizioni contrattuali in materia di regolamentazione dell'orario di lavoro.

In alternativa a quanto previsto dal presente articolo è fatta salva la possibilità per il datore di lavoro, in relazione a esigenze specifiche di servizio (ad esempio attività di gita scolastica di più giorni) e previo confronto con i lavoratori interessati, di riconoscere in alternativa all'indennità di € 57,00 una giornata di permesso compensativo (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) indipendentemente dal monte ore contrattuale del lavoratore.

Art. 17 - 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 o la co-progettazione.
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 (a titolo di esempio da concessione a concessione), nonché nell'occupazione degli addetti.
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 mentre 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:

- 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 24 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.
- La cooperativa uscente dovrà inviare alla cooperativa subentrante entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma a), i seguenti documenti:

    - Copia del modulo allegato 2) debitamente compilato e contenente i dati relativi ad ogni lavoratore interessato al passaggio;

- 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, tutte 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 di norma con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità e senza periodo di prova.
- 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 verrà 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.
- Resta in ogni modo impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di aderire come socio alla cooperativa.
- 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).
- 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 quanto dovuto ai lavoratori.
- Le aziende s'impegnano ad avvalersi del Foro di Bergamo - Tribunale del Lavoro in caso sorgano contenziosi circa le procedure oggetto del presente articolo.
- 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.
- In caso di passaggio di lavoratori da una 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.
- 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, lett. d) del CCNL.

Art. 18 - Strumenti di Flessibilità Contrattuale – Nuovo Part-time Jolly

La finalità perseguita dalle Parti è di dotarsi di adeguati strumenti contrattuali che, pur garantendo apprezzabili standard di flessibilità, permettano l'uso di una forma contrattuale più tutelante e garantita di quelle comunemente utilizzate per le medesime finalità (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, occasionale o accessorio, collaborazioni coordinate e continuative).

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato della durata minima di 1 mese, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 10% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) contrattuale.

La Cooperativa è tenuta a comunicare preventivamente alle OO.SS. stipulanti l'attivazione e le eventuali proroghe/rinnovi dei contratti di cui al presente articolo. In caso di proroga del monte ore originariamente stipulato ovvero di seconda attivazione le OO.SS. possono richiedere entro i successivi cinque giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione, un incontro finalizzato alla stipula di un accordo necessario per l'operatività dell'istituto. In assenza di richiesta di incontro vale il principio del silenzio assenso.

a) Fasce orarie

Nel contratto di lavoro in Npj, oltre al monte ore garantito, viene indicata una fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:

- antimeridiana (6/14);

- postmeridiana (14/22);

- serale notturna (22/6);

- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore, estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.

La fascia oraria, previo consenso del lavoratore, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana. In caso di mancato rispetto del preavviso viene riconosciuta, per le sole ore lavorate nei successivi 7 giorni dalla comunicazione di cambio fascia, una maggiorazione non incrementale del 15% della retribuzione.

Tale maggiorazione non si applica qualora il cambio fascia sia richiesto per iscritto dal lavoratore per un massimo di 2 volte al mese.

Dopo il secondo cambio fascia senza preavviso richiesto dalla cooperativa, la maggiorazione diviene permanente per tutta la durata del contratto inizialmente pattuito, proroghe escluse. In regime di proroga si applicano le medesime modalità di calcolo ex novo.

L'attività lavorativa può essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative della cooperativa: l'orario e/o il giorno della prestazione devono essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa con atto scritto, anche tramite strumenti telematici.

Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, deve prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.

Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'art. 42 del presente CCNL Cooperative Sociali.

Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

b) Modalità retributive

Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.

Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato: tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore alcun obbligo di disponibilità alla chiamata.

La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria, con relativo accantonamento degli stessi.

Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal CCNL, e da eventuale contrattazione aziendale, effettivamente applicato nella cooperativa.

In caso d'assunzione con contratto NPJ, con percentuale media part time pari o inferiore al 50% del tempo pieno, tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti (ad esclusione della quota TFR) saranno liquidati mensilmente al lavoratore, con la retribuzione di riferimento, con il riconoscimento di un terzo elemento della retribuzione pari ad una maggiorazione del 18% calcolata sulla retribuzione globale di fatto percepita.

Contrariamente, qualora il lavoratore fosse inquadrato con una percentuale part time superiore al 50%, ogni elemento diretto, indiretto e differito maturato e non goduto sarà accantonato e liquidato all'atto della cessazione.

Il T.F.R. deve essere liquidato alla fine del rapporto di lavoro.

c) Sistema di consolidamento

Nelle ipotesi di utilizzo di ore eccedenti che comportino il superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 3 mesi presso lo stesso utilizzatore, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% della maggiorazione.

d) Periodo di prova

Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 32 del CCNL, ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di contratto.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore non è prevista la penalità di mancato preavviso per risoluzione anticipata del rapporto di cui all'art. 33 del presente CCNL.

e) Clausole di salvaguardia

Le parti concordano che il numero dei contratti di lavoro Npj massimo non potrà superare la percentuale del 5% del numero di lavoratori in forza al 01 gennaio di ogni anno (con calcolo sulle teste con arrotondamento all'unità superiore), pur garantendo l'attivazione di almeno un contratto Npj.

Viene concordato altresì che il contratto Npj a tempo determinato non potrà superare la durata, comprensiva di proroghe e rinnovi, pari a 12 mesi complessivi per lo svolgimento delle medesime mansioni e con lo stesso inquadramento.

f) Monitoraggio

I contratti di assunzione in regime di Npj sono obbligatoriamente sottoposti ad attività di monitoraggio demandate alla Commissione Paritetica Provinciale. A tal fine, contestualmente all'avvio dei rapporti di lavoro in Npj, la cooperativa è tenuta ad inviare al CMPP comunicazione compilando il facsimile così come definito all'allegato 3).

Art. 19 - Diritto Allo Studio: Qualificazione, Riqualificazione E Aggiornamento Professionale

Le parti si pongono quale obiettivo comune l'accrescimento del grado di soddisfazione dell'utenza, il cui raggiungimento non può prescindere dalla valorizzazione economica e professionale degli operatori del settore.
Per raggiungere gli obiettivi dichiarati è necessario definire percorsi di formazione continua con un'attenzione particolare alla riqualificazione di figure professionali a rischio occupazionale.
L'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionale è considerata servizio a tutti gli effetti.
Annualmente sarà definito un monte ore aziendale e le modalità di distribuzione dello stesso, prevedendo anche la possibilità di utilizzare completamente il monte ore disponibile attraverso l'assegnazione delle ore eventualmente residuate in altri percorsi formativi inizialmente non pianificati o, in alternativa, all'anno successivo.
Entro il mese di febbraio di ciascun anno, dovrà essere attivato il confronto fra le parti sul piano di formazione aziendale, piano che deve prevedere il fabbisogno formativo annuale da attuarsi attraverso l'utilizzo di un monte ore aziendale nonché dei fondi interprofessionali per la formazione.

A. L'art. 69, fatte salve le percentuali e le quantità previste dal CCNL, è così precisato ed integrato:
   - Il diritto ai benefici previsti dell'art. 69 può essere richiesto ed esercitato da tutti i lavoratori in forza alla cooperativa (soci e non), per frequentare qualsiasi corso di studio,

anche privato, abilitante a titolo professionale, diploma o laurea riconosciuta, compresi corsi universitari di tutte le discipline rientranti nell'offerta scolastica.

- Il diritto si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale con pieno riconoscimento di quanto previsto dall'art. 69 (150 ore) 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 i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.
- Il diritto sarà applicato nel caso di coincidenza tra gli orari di lavoro e gli orari scolastici di frequenza dei corsi. Sono escluse dai permessi retribuiti per frequenza ai corsi (150 ore) le ore utili per sostenere prove d'esame, garantite ai sensi di legge 300/70 e in conformità al citato art. 69 comma 1.

B. L'art. 70, fatte salve le percentuali e le quantità previste dal CCNL, è così precisato ed integrato:
   - Il diritto compete a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa (soci e non) per frequentare corsi, anche di natura privata, di aggiornamento e di qualificazione - riqualificazione che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa.
   - Il diritto dovrà essere richiesto ed esercitato a titolo individuale nella misura piena prevista dal CCNL 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 beneficiarie) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali.
   - Per lavoratori a tempo parziale la maturazione e l'esercizio del beneficio sarà riproporzionato all'effettiva prestazione individuale di lavoro.
   - I permessi indicati dall'art 70 CCNL possono essere utilizzati per la frequenza di corsi di aggiornamento-qualificazione-riqualificazione professionale, compresi i percorsi di tirocinio professionale, solo nel caso di coincidenza tra orari di lavoro e orari scolastici.
   - Rientra nell'ambito di quanto disciplinato dal presente articolo anche la partecipazione a corsi ECM o comunque necessari a mantenere i titoli abilitanti (ad es. crediti per Assistenti Sociali).

In caso di corsi universitari o altri rientranti nella sfera di applicazione sia dell'art 69 che 70 sarà facoltà della lavoratrice interessata fare richiesta della normativa da applicare.

C. Le parti concordano che l'applicazione dell'art 5 della Legge 08/03/2000 n° 53 disciplinante il diritto a "congedi e aspettativa non retribuita per la formazione" sia attuata con le seguenti specificazioni:
   - In considerazione dell'incidenza dei cambi gestionali nel settore, il diritto è accessibile e può essere richiesto dai lavoratori che abbiano almeno due anni di anzianità di servizio presso la stessa cooperativa;
   - Il diritto è riconosciuto per le richieste avanzate nella misura massima annua del 8% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31.12 dell'anno precedente. Nelle cooperative che occupano fino a 20 lavoratori il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratori nel corso dell'anno. Per le cooperative con più di 250

addetti la percentuale del 8% si calcola sul numero di addetti impiegati nella provincia di Bergamo;
- I lavoratori che intendono usufruire del beneficio dovranno presentare richiesta formale con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi, producendo idonea documentazione atta a certificare l'iscrizione e successivamente a documentare la partecipazione al corso, che dovrà avere valore legale;
- In caso di motivate esigenze di servizio il riconoscimento del diritto, comunque garantito, potrà essere concordato con i tempi diversi, con uno specifico accordo tra la lavoratrice e la cooperativa.

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 Bergamo pari almeno alla percentuale degli stessi sul totale dei lavoratori impiegati complessivamente.

Art. 20 - Premio Territoriale di Risultato (PTR)

1) Definizione

Il Premio Territoriale di Risultato (PTR) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto 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.
Pertanto al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti degli indicatori di cui al comma successivo, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

2) Indicatori

Al fine della definizione degli indicatori per il calcolo del PTR le parti convengono di utilizzare I seguenti indicatori nell'elenco indicato dalle linee Guida per il PTR contenute nel CCNL nazionale

a) variazioni del MOL/fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) L'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale 40%
b) rapporto fatturato/costo del personale (A1/B9 bilancio di esercizio). L'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale 30%
c) Partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite) - l'indicatore è positivo se il rapporto cresce. Valore percentuale 30%

Il confronto sugli indicatori avverrà confrontando l'ultimo bilancio approvato con la media dei 2 anni precedenti.

3) Importo e modalità di erogazione

Il PTR è determinato nella misura di € 330,00 con ri-proporzionamento sulla percentuale part-time.
Tale importo sarà erogato unitamente alle competenze del mese di settembre di ogni annualità, purché il bilancio dell'anno precedente e oggetto della rilevazione risulti in utile.

Inoltre, il Premio Territoriale di Risultato sarà corrisposto ad ogni lavoratore in forza alla data del 01 settembre dell'anno di erogazione, in proporzione alle ore lavorate nell'anno precedente ed incrementate delle ore di: infortunio lavorativo, maternità obbligatoria ed anticipata, permessi sindacali e RLS, permessi l.104/92, festività godute.

Nello specifico, la quota individuale di PTR sarà determinata nella seguente modalità:

PTR raggiunto: indica il valore di competenza dell'anno risultante dalla applicazione alla singola realtà cooperativa dei criteri di cui al precedente paragrafo;

PTR individuale: (PTR raggiunto dalla cooperativa/(1976-25,32-165) X (ore lavorate + ore infortunio lavorativo, maternità obbligatoria ed anticipata, permessi sindacali e RLS, permessi l. 104/92, festività godute)

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno a seguito di cambio d'appalto ex art.37 del CCNL e art.18 del presente CIT, in assenza del dato definitivo di PTR, al lavoratore cessante sarà erogata unitamente alle competenze di fine rapporto, la quota di PTR dell'anno precedente calcolate con le modalità di cui sopra.

Il Premio Territoriale di Risultato 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. Lo stesso Premio Territoriale di Risultato 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. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

Al fine di favorire un sistema orientato a premiare l'abbattimento dei tassi di assenteismo all'interno delle organizzazioni, si definiscono le modalità di ridistribuzione della quota di PTR non erogata in ragione delle presenze così come conteggiate nei commi precedenti.
Nello specifico si definisce che:

- Viene istituito un Fondo Premio Presenza così quantificato:
  25% Avanzo PTR = (Sommatoria dei PTR maturati dai dipendenti) – PTR effettivamente erogato;
- Tale fondo sarà distribuito attraverso l'assegnazione di una quota aggiuntiva di PTR ai lavoratori che abbiano prestato almeno il 95% delle ore lavorabili;
- La quota di Fondo Premio Presenza sarà distribuita proporzionalmente tra i beneficiari e non potrà in ogni caso superare il 30% dell'importo di PTR effettivamente spettante;

- In ogni caso sono fatte salve intese aziendali di miglior favore svolte ad incrementare l'impatto di questo strumento incentivante;

4) Comunicazione e controllo

Al fine di verificare la corretta applicazione di quanto previsto nel presente articolato, le cooperative di cui all'art.1 del presente Contratto Integrativo Provinciale 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 30 settembre di ogni singolo anno mediante comunicazione a mezzo PEC all'indirizzo che sarà successivamente individuato e comunicato dalle parti, utilizzando il facsimile di cui all'allegato 4.
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 utilizzati come confronto). Tale auto dichiarazione dovrà essere resa ai sensi del DPR 445/2000 e dovrà essere in ogni caso oggetto di specifico e palese riscontro da parte del competente Comitato Misto Paritetico Provinciale.

In carenza di comunicazione la cooperativa la cooperativa dovrà provvedere ad erogare l'importo di PTR pieno pari a € 330.
Per le cooperative multi-localizzate saranno utilizzati i dati derivanti dal bilancio complessivo dell'ente fermo restando la quantificazione del premio e le modalità di comunicazione previste dal presente CIT.

5) Trattamento fiscale del PTR

Le parti si danno atto che alle somme erogate a titolo di PTR è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, co. 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche, in quanto è da considerarsi quale "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili e comunque in funzione dell'utile realizzato dalla società stessa". Le parti specificano altresì che il regime di tassazione agevolata di cui sopra è subordinato al raggiungimento e all'incrementalità di anche uno solo degli obiettivi aziendali ci cui al precedente punto 2.

Le parti concordano sulla possibilità di convertire le quote spettanti di PTR attraverso strumenti di welfare di cui all'articolo 51 comma 2 lettere f, f-bis, f-ter, comma 3 e comma 3-bis del TUIR. Tale facoltà potrà essere esercitabile solo mediante accordo tra lavoratore e cooperativa ovvero a seguito di apposito accordo aziendale.

6) Entrata in vigore

Il PTR si applicherà a partire dal 1° gennaio 2022 ed è quindi prevista una prima erogazione con le competenze di settembre 2023 sulla base delle evidenze derivanti dal bilancio 2022 approvato e depositato presso la CCIA.

Art. 21 – Accordo Mitigazione Effetto 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. 22 del presente accordo, concordano sull'erogazione da parte delle cooperative delle seguenti somme:

a) € 100,00 con le competenze del mese di novembre 2021 con bilancio 2020 in utile;
b) € 100,00 con le competenze del mese di giugno 2022;
c) € 150,00 con le competenze del mese di Settembre 2022 con bilancio 2021 in utile;

Gli importi di cui ai punti a), b) e 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. art 51, comma 3 e 3 bis del T.U.I.R. e nel rispetto del massimale vigente.
In caso quest'ultima condizione non fosse soddisfatta (anche parzialmente), tali somme saranno erogate sotto forma di normale retribuzione.

Art. 22 - Costituzione Fondo Paritetico Provinciale

Al fine di verificare un percorso di bilateralità a favore in particolare delle situazioni di fragilità all'interno del comparto, le parti concordano sulla costituzione di un contributo di solidarietà paritetico pari a 0,1% degli elementi retributivi lordi annui per ogni lavoratore.
Tale importo sarà versato per i 2/3 a carico delle cooperative e imprese sociali e per 1/3 a carico dei lavoratori.
Le risorse così costituite confluiranno all'interno di un fondo paritetico all'uopo costituito tra le parti firmatarie entro il settembre 2022, con definizione della regolamentazione delle modalità e delle tempistiche di contribuzione oltre che di erogazione delle provvidenze per ogni specifica finalità. Il versamento al fondo avverrà unicamente a seguito della costituzione dello stesso.

All'atto di costituzione di tale fondo mediante la sottoscrizione di apposito statuto, il versamento delle quote annuali definite come sopra, per ogni lavoratore impiegato e indipendente dall'orario di lavoro, saranno da considerarsi quale contribuzione contrattuale obbligatoria, aggiuntiva e distinta da quanto previsto per il PTR oltre che dovuta da tutte le cooperative operanti nella Provincia di Bergamo indipendentemente dal risultato di esercizio.

Stante la sperimentalità dell'intervento, si conviene che lo stesso sarà realizzato per il biennio 2022-2023 e sarà oggetto di conferma dalle parti con apposito incontro da svolgersi entro il mese di settembre 2023.

Art. 23 – 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 16% del monte ore complessivo.

TITOLO IV – Inquadramenti - Profili Professionali

Art. 24 - Inquadramento del Personale

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.

1. Cooperazione sociale di tipo A e mista

a) Personale operante come Assistente Educatore per l'inserimento scolastico d'alunni disabili: è richiesto un titolo di studio almeno di scuola media superiore o almeno 5 anni di esperienza pregressa. L'assistente educatore compartecipa con altri soggetti alla gestione dei progetti assistenziali ed educativi relativi al minore nel contesto scolastico e/o extra scolastico. Per quanto concerne l'inquadramento contrattuale si procederà come di seguito:

   i. Al primo inquadramento sulla mansione e quindi senza alcuna esperienza sulla mansione sarà inquadrato nella categoria C1 del CCNL;
   ii. Dopo 12 (dodici) mesi dal primo inquadramento, se non interrotti da aspettativa volontaria/svolgimento di altra mansione per un periodo superiore ai 3 mesi, sarà inquadrato alla categoria D1 del CCNL;
   iii. I lavoratori che alla stipula del presente accordo ricoprono già la mansione di assistente educatore da almeno 12 mesi saranno inquadrati al livello D1 del CCNL a fare data dal mese successivo alla stipula del presente accordo;
   iv. I lavoratori che alla stipula del presente accordo ricoprono già la mansione di assistente educatore da meno di 12 mesi vedranno conteggiato il tempo già prestato come assistente educatore ai fini di quanto previsto dal comma 2 del presente articolo;

Le parti firmatarie si impegnano ad esigere e vigilare affinché nelle gare di appalto sia recepito quanto previsto dal presente accordo al fine di consentire il corretto inquadramento delle figure dell'assistente educatore.

Ai lavoratori impegnati nell'assistenza scolastica, o comunque impegnati nei servizi dipendenti dal calendario scolastico sarà applicato il Part Time Ciclico come da intesa del 17.03.2021 allegata al presente (allegato 5)
Le parti specificano che in caso di applicazione del contratto part-time ciclico, ad integrazione della disciplina prevista dall'art. 26, lett. e) del CCNL Cooperative Sociali, potrà essere utilizzato l'istituto del lavoro supplementare di cui all'art. 26, lett. c) e il relativo limite massimo di utilizzo, fissato nella misura del 40% dell'orario individuale contrattuale, dovrà essere calcolato, durante i periodi di sospensione programmata dell'attività lavorativa, con riferimento all'anno solare ovvero alla durata del contratto in caso di lavoro a tempo determinato.

Parimenti, in riferimento alle clausole flessibili di cui all'art. 26, lett. d) del CCNL Cooperative Sociali, il computo del limite del 30% relativo alle modalità di applicazione della maggiorazione del 2% dovrà essere calcolato, durante i periodi di sospensione programmata dell'attività lavorativa, con riferimento all'anno solare ovvero alla durata del contratto in caso di lavoro a tempo determinato.

b) Il personale operante nei nidi ed in altri servizi per la prima infanzia ed aventi profilo educativo sarà inquadrato alla categoria D1 del CCNL salvo diversa esplicita richiesta delle stazioni appaltanti pubbliche/private ovvero mutamenti legislativi. Si riconosce l'importanza della figura educativa nei servizi alla prima infanzia (0-3) le parti si impegnano a cercare nel futuro le condizioni per la piena valorizzazione del servizio e del personale.

2. Cooperazione sociale di tipo B e miste.

Al fine di integrare i profili professionali previsti nell'art. 47 ed in piena sintonia con quanto dallo stesso richiamato in relazione alla cooperazione sociale di tipo B si confermano per i lavoratori di cooperative operanti sul territorio della Provincia di Bergamo i seguenti profili professionali ed i relativi inquadramenti:

a) I lavoratori adibiti al servizio di spazzamento strade, raccolta, tutela e decoro del territorio che eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali, ma un periodo minimo di pratica anche utilizzando strumenti e macchinari a motore nonché veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "A" saranno inquadrati al livello A2 del CCNL.

Profili esemplificativi
- addetti all'attività di spazzamento strade e/o raccolta anche con l'ausilio di veicoli patente A;
- addetti alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di auto compattatori e spazzatrici.

b) I lavoratori adibiti al servizio di spazzamento strade, raccolta, tutela e decoro del territorio con l'ausilio di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B" e che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite richiedenti preparazione professionale, supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate saranno inquadrati al livello B1 del CCNL.

Profili esemplificativi
- addetti alle attività di spazzamento strade e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici e veicoli patente B;

c) I lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata all'applicazione di procedure e metodi operativi e sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera dei quali è richiesto il possesso della categoria C o superiore.
Profili esemplificativi:
- conducente di autocompattatore con dispositivi automatizzato, autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6t Ton, automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni, autotreni con rimorchi saranno inquadrati al livello C1 del CCNL.

d) I lavoratori che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata all'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti, operano in concorso con altri operatori dei quali possono avere il coordinamento saranno inquadrati al livello D1 del CCNL.

Profili esemplificativi:

- Caposquadra: lavoratori che, partecipando o meno manualmente al lavoro, coordina e controlla l'attività di altri lavoratori.

e) I lavoratori impegnati nei servizi di pulizie che svolgono per oltre il 50% del loro tempo lavoro attività di sanificazione che comportino l'uso di specifici macchinari o di particolari prodotti saranno inquadrati al livello B1 del CCNL.

f) I lavoratori impegnati nei servizi di pulizia semplice saranno inquadrarti al livello A1 in sede di nuova assunzione con la previsione del passaggio al livello A2 del CCNL dopo 24 mesi di attività svolta anche presso cooperative diverse. L'applicazione del presente articolo ed il conseguente calcolo dei 24 mesi si intende a fare data dal primo mese successivo alla stipula del presente contratto.

Le parti si impegnano nel periodo di vigenza del presente accordo ad incontrarsi per definire ulteriori specificazioni di inquadramento per la cooperazione sociale di tipo "B" in relazione ai diversi ambiti di intervento in cui opera la stessa.

Art. 25 - Attività non frontale nei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa

In relazione a quanto definito dall'art. 51 del CCNL si definisce nella misura del 6% dell'orario contrattuale individuale del lavoratore il tempo di lavoro non frontale per gli addetti ai servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa.

Per gli addetti a tali servizi in relazione alle specificità delle prestazioni lavorative, dipendenti dal calendario scolastico ma prive degli elementi di imprevedibilità legate alla figura dell'assistente educatore è consentita la stipula di contratti, individuali ed aziendali, che consentano di utilizzare parte del monte ore (ivi compreso quello non frontale) al fine di garantire l'esigibilità del contratto sull'intero anno fiscale. Sono fatte salve eventuali intese già in essere.

Dichiarazioni Congiunte

Stipula di contratti per la gestione degli assistenti familiari

Ferme restando le disposizioni in materia di inquadramento del già richiamato art. 47 del CCNL, si ribadisce la possibilità di stipula a livello di singola cooperativa di accordi per la gestione dei c.d. assistenti familiari come normati dal CIT 2013 art. 15 e ss.mm.ii.

Disciplina collettiva delle causali di apposizione del termine al contratto di lavoro a tempo determinato

Le parti, recependo le novità introdotte dall'art. 41 bis D.L. 73/2021 in merito all'introduzione di una nuova disciplina contrattuale delle causali di apposizione del termine al contratto di lavoro a tempo determinato anche per motivi stagionali, riconoscono l'importanza strategica di concertare a livello aziendale le causali giustificatrici del termine, con la finalità di soddisfare in maniera più stringente le necessità organizzative delle cooperative e nel contempo evitare deregolamentazioni e abusi nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

In tale ottica si confida in un efficace utilizzo della contrattazione aziendale, ritenendola quale livello di contrattazione più efficace nell'affrontare tali tematiche.

Esigibilità del salario provinciale e monitoraggio delle gare con la Pubblica Amministrazione

Le parti congiuntamente si impegnano a porre in essere tutte le azioni possibili affinché gli aumenti degli oneri a carico delle cooperative, derivanti dall'applicazione del presente Contratto Integrativo Provinciale, siano riconosciuti da parte delle stazioni appaltanti.
Parimenti, le parti confermano e rafforzano il ruolo del Comitato Misto Paritetico Provinciale come luogo deputato a vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni normative ed economiche contenute del presente accordo, sia da parte delle stesse cooperative che da parte della pubblica amministrazione.
Inoltre, ulteriore mandato del CMPP sarà la promozione di un dibattito culturale e politico in grado di dare pieno valore al lavoro di cura nelle sue diverse accezioni, requisito fondamentale per consentire il pieno sviluppo della cooperazione e dei lavoratori del comparto sociale, socio assistenziale, socio sanitario e di inserimento lavorativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le OO.SS.

Elena Pavan

FP CGIL

UIL FPL

le centrali cooperative

Ariele Cerulli (Kaje)

ALLEGATI

Allegato 1)
FAC SIMILE DI 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____del CIT del____

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. __ del Contratto Integrativo Provinciale del _____ 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

_____ _____

Allegato 2)

Modulo da utilizzare per la comunicazione dei dati dei lavoratori coinvolti nei cambi di gestione/appalto di cui all'art 18.

Spett. _____

Oggetto: comunicazione dati lavoratori coinvolti nel cambio di gestione, ex art. 18, lett b) del CIT della Provincia di Bergamo.

In relazione alla perdita dell'affidamento/appalto relativo al servizio _____, si comunica che i lavoratori interessati dal suddetto passaggio sono di seguito elencati:

1. **Cognome Nome** _____
   Codice Fiscale _____
   Mansione_____
   Livello_____
   N. Scatti Anzianità_____
   Data prossimo scatto_____
   Tipologia Contrattuale _____
   Scadenza contratto td _____
2. **Cognome Nome** _____
   Codice Fiscale _____
   Mansione_____
   Livello_____
   N. Scatti Anzianità_____
   Data prossimo scatto_____
   Tipologia Contrattuale _____
   Scadenza contratto td _____

A disposizione per eventuali chiarimenti si porgono distinti saluti.

Il Presidente

Allegato 3

Comunicazione attivazione rapporti di lavoro in regime di N.P.J.

Spett.le
Comitato Misto Paritetico BERGAMO

c/o Confcooperative Bergamo

Oggetto: comunicazione attivazione rapporto di lavoro in regime di N.P.J. ex art. 19, lett. g), del CIT di Bergamo.

Ai sensi dell'art. 19, lett. g, del vigente Contratto Integrativo Provinciale la cooperativa sociale ..... con sede in ..... comunica di aver attivato n° ..... rapporti di lavoro in regime di "Nuovo Part-time Jolly" "Part time Jolly" con le seguenti modalità:

1) tipologia contrattuale: ☐ tempo indeterminato ☐ tempo determinato

1. monte ore settimanale:
2. fascia oraria prevista:
3. sede lavorativa: .....
4. n° dipendenti assunti: ....., di cui operanti in provincia di Bergamo: .....
5. n° contratti "npj" già attivati: .....

Si resta disponibili per ulteriori chiarimenti.

_____, lì _____

La Cooperativa

_____

Allegato 4)

Modello di autodichiarazione circa il mancato raggiungimento degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR, ex art. 20, comma 4, del CIT di Bergamo da trasmettere tramite PEC al CMPP.

Spett.le
Comitato Misto Paritetico BERGAMO

c/o Confcooperative Bergamo

Oggetto: comunicazione mancato raggiungimento indicatori ex art. 20, comma 2 e 4 del CIT di Bergamo.

Ai sensi dell'art. 22, comma 4, del vigente Contratto Integrativo Provinciale la cooperativa sociale ..... con sede in ..... comunica che non procederà ad erogare nella sua interezza il PTR, a causa del mancato raggiungimento dei seguenti indicatori (barrare quello non raggiunto) :

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

Si allegano i bilanci relativi agli anni oggetto di analisi.

Si resta disponibili per ulteriori chiarimenti.

_____, lì _____

La Cooperativa

_____

Allegato 5)

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Oggi 17 marzo 2021 presso la sede di Confcooperative Bergamo a Bergamo in Via Serassi 7, ravvisata la necessità di ridiscutere le condizioni definite dalle disposizioni di cui all'accordo del 31 luglio 2019, sono qui convenuti:

- Piazza Omar e Loda Fabio — Confcooperative Bergamo

  assistiti da Agape Paolo di CSA Coesi
- Patelli Lodovico e Vavassori Mattia — Legacoop Bergamo
- Barachetti Luigi — AGCI
- Locatelli Alessandro e Bettoni Giovanna — FISASCAT CISL Bergamo
- Locatelli Giorgio e Nordli Ingalil — FP CIGL Bergamo
- Cenolli Anila — UILTUCS Bergamo

Premesso che:

a) In data 31 luglio 2019 è stato discusso e sottoscritto un apposito accordo provinciale volto ad applicare in via sperimentale una tipologia di contratto di lavoro part-time che, attraverso una specifica disciplina dell'istituto della banca ore e della flessibilità, aveva come obiettivo di garantire la retribuzione, con la conseguente copertura contributiva, anche durante i periodi estivi ai lavoratori impiegati in servizi legati alla ciclicità scolastica,

b) Le parti in occasione della sottoscrizione si erano date reciproco affidamento affinché la sperimentazione permettesse di valutare in maniera completa i benefici e le criticità sia per le cooperative che per i lavoratori interessati, nell'intento di procedere in caso di esito positivo a rendere tale regime contrattuale esclusivo sul territorio provinciale di Bergamo;

c) La sperimentazione è stata però influenzata negativamente dall'intervenuta emergenza covid-19 poiché, con l'utilizzo massiccio e continuativo degli ammortizzatori sociali, si sono riscontrate delle criticità, da una parte in relazione alla quantificazione delle ore coperte dagli ammortizzatori sociali e dall'altra non è stato possibile porre a regime il sistema di accantonamento delle ore di flessibilità pensato per la copertura delle assenze durante la sospensione dell'attività didattica;

d) Le parti hanno quindi valutato l'applicazione per i lavoratori di questo specifico comparto l'utilizzo del contratto di lavoro part-time ciclico che, tuttavia, non garantiva la computabilità ai fini di anzianità contributiva dei periodi di sospensione dell'attività estiva che, parimenti, non risultavano coperti da retribuzione;

e) L'art. 1, comma 350, della L. 178/2020 (cd Legge di Stabilità 2021), a decorrere dal 01 gennaio 2021 ha disposto che "*il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione*";

f) Le parti quindi, rilevando l'intervenuta modifica normativa relativa al riconoscimento ai fini contributivi dei periodi di sospensione dell'attività lavorativa predeterminati dai contratti di lavoro in regime di part-time verticale ciclico;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- Le parti, alla luce di quanto esplicitato in premessa soprattutto in riferimento al punto e), concordano nel dichiarare terminata la sperimentazione del cd "part-time con flessibilità" e, pertanto, dichiarano che tale strumento contrattuale non potrà più essere applicato ai rapporti di lavoro all'interno della provincia di Bergamo a decorrere dal 01 luglio 2021;
- A decorrere dalla medesima data si stabilisce che i rapporti di lavoro applicati ai lavoratori impegnati nell'attività di assistenza scolastica, ovvero negli altri servizi ausiliari legati al ciclo scolastico, saranno regolamentati attraverso la forma del contratto di lavoro part-time verticale ciclico.
  L'implementazione della nuova disciplina contrattuale prevederà l'armonizzazione dei nuovi contratti di lavoro secondo le modalità qui convenute;
- Pertanto, i contratti di lavoro sottoscritti dalle Cooperative e dai lavoratori e dalle lavoratrici dovranno necessariamente contenere esplicita indicazione rispetto ai periodi di lavoro e ai periodi di sospensione dell'attività lavorativa legati al fermo dell'attività didattica, indicando altresì l'orario di lavoro con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, in piena applicazione del combinato disposto degli artt. 4 – 5 – 6 – 7 del Dlgs 81/2015 e dell'art. 26 del CCNL Cooperative Sociali.
  Al fine di garantire una maggiore semplicità di utilizzo da parte delle cooperative e dei lavoratori e delle lavoratrici, si stabilisce che la definizione dei limiti temporali relativi ai periodi di sospensione del servizio potranno essere indicati con un termine *per relationem* (es. inizio dell'anno scolastico, termine anno scolastico ecc...).
  In ultimo si specifica che i termini temporali relativi ai suddetti periodi di attività dovranno tenere conto della necessità di fruizione del periodo di smaltimento delle ferie – permessi ex festività – banca ore residue e maturate durante l'anno scolastico precedente;
- Le modifiche degli orari di lavoro in applicazione del presente accordo dovranno essere disposte in armonia con i principi di cui al Dlgs 66/2003;
- Le parti concordano che in caso ai lavoratori e alle lavoratrici sia proposta la possibilità di svolgere attività aggiuntive (a titolo esemplificativo e non esaustivo cre, mini cre, centri aggregativi estivi ecc) durante i periodi di sospensione dell'attività scolastica, le cooperative dovranno procedere con la comunicazione formale del nuovo incarico e con la contestuale modifica temporanea dei contratti di lavoro part-time al fine di adeguare il regime orario alle mutate e temporanee esigenze di servizio;
- Si stabilisce tuttavia che in ogni caso sono fatte salve le intese raggiunte tra le parti aderenti agli organismi di rappresentanza firmatarie della presente intesa e volte a garantire dei trattamenti complessivamente di miglior favore ai lavoratori appartenenti al comparto dei servizi scolastici;
- Le parti si impegnano nel periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione del presente accordo e l'entrata in vigore del nuovo regime a promuovere, per quanto di propria competenza, una veloce transizione tra le tipologie contrattuali al fine di addivenire ad una uniformità di trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici sul territorio provinciale;
- Eventuali residui di flessibilità derivanti dall'applicazione dell'accordo del 31 luglio 2019, potranno essere liquidati senza maggiorazione ovvero confluiranno nel contatore della banca ore residua;
- Le parti si incontreranno entro e non oltre il 31 dicembre 2021 per verificare la corretta applicazione della presente intesa.