

Vittoria alata, bronzo del 1° secolo (particolare)
Capitolium Brescia

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE E IMPRESE SOCIALI DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

TRIENNIO 2022 -2024

Sommario

Contratto Integrativo Territoriale della Provincia di Brescia 2
TITOLO I – Relazioni Sindacali 3
Art. 1 – Ambito di Applicazione – Decorrenza e Durata 3
Art. 2 – Computo della Quota di riserva. 4
Art. 3 – Tipologie di rapporto di lavoro 5
Art. 4 – Cambi di gestione 8
Art. 5 – Inquadramento del personale 10
Art. 6 – Orario di Lavoro 11
Art. 7 – Permessi per lutto di famiglia 11
Art. 8 – Diritto allo studio e formazione professionale 11
Art. 9 – Attività di Soggiorno 12
Art. 10 – Abiti da lavoro e tempi di vestizione 12
Art. 11 – Utilizzo del Mezzo Proprio per Ragioni di Servizio 13
Art. 12 – Banca ore 13
Art. 13 – Norme provinciali su Apprendistato 15
Art. 14 – Permessi per Lavoratori o Lavoratrici Vittime di Violenza di Genere 15
Art. 15 – Ferie solidali 16
Art. 16 – Premio Resilienza 17
Art. 17 – Premio Territoriale di Risultato (PTR) 17
Allegato 1 – Bozza contratto lavoro discontinuo con indennità 21
Allegato 2 - Bozza contratto lavoro discontinuo senza indennità 23
Allegato 3): Modulo da utilizzare per la comunicazione dei dati dei lavoratori coinvolti nei cambi di gestione/appalto ex articolo 4 CTL Brescia 25
Allegato 4): Modulo da utilizzare per la risoluzione del rapporto di lavoro dei lavoratori coinvolti nei cambi di gestione/appalto ex articolo 4 CTL Brescia 27
Allegato n. 5 - Modello di dichiarazione circa il mancato raggiungimento degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR, ex art. 17 del CIT di Brescia da trasmettere tramite PEC al CMPP. 28

Contratto Integrativo Territoriale della Provincia di Brescia

Il giorno 12 Maggio 2022 presso la sede di Confcooperative Brescia in via XX Settembre n.72 si sono riuniti:

per Confcooperative Brescia: Alberto Festa
per Legacoop Lombardia: Felice Romeo e Marta Battioni
per AGCI Lombardia: Massimo Ramerino
per FP CGIL Brescia: Vincenzo Moriello e Roberta Meazzi
per FP CGIL Valle Camonica: Giorgio Cotti Cometti
per FISASCAT CISL Brescia: Paolo Tempini e Giancarlo Cervati
per CISL FP Brescia: Angela Raffaella Cremaschini e Gianmarco Pollini
per UIL TUCS Brescia: Roberto Politano e Elisabetta Bignetti
per UIL FPL Brescia: Demetrio Barbagiovanni

allo scopo di provvedere alla stipula del contratto integrativo per le cooperative sociali operanti in Provincia di Brescia.
Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto collettivo è frutto di un percorso condiviso di confronto, anche in attuazione con quanto previsto dall'art. 10 del CCNL Cooperative Sociali.

TITOLO I – Relazioni Sindacali

Premesse

Il presente contratto territoriale della provincia di Brescia è il risultato di un percorso di confronto tra le parti sociali svolto anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (d'ora in poi CCNL per le cooperative sociali).

Il comparto di lavoro delle cooperative sociali sta attraversando un periodo di particolare difficoltà legato alla sfavorevole congiuntura economica generale ed accentuato dalla crisi pandemica con conseguenti rischi sul piano occupazionale e della erogazione dei servizi ai cittadini.

Tale condizione di difficoltà richiede il pieno impegno delle parti firmatarie a sostenere il movimento cooperativo, inteso come l'insieme delle imprese cooperative, dei soci cooperatori e dei lavoratori.

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

Le parti riconfermano che la presenza di un articolato sistema di relazioni sindacali a livello territoriale rappresenti un'opportunità di confronto e di risoluzione di problematiche relative al settore e per un'effettiva esigibilità del CCNL per le cooperative sociali e del Contratto Integrativo Territoriale per la provincia di Brescia anche mediante il ruolo svolto dalla Commissione Mista Paritetica Provinciale della cooperazione sociale.

La funzione di monitoraggio dei bandi di gara emanati dalle stazioni appaltanti, in termini di corretta applicazione del CIT della Provincia di Brescia, 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.

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

Art. 1 – Ambito di Applicazione – Decorrenza e Durata

Le parti riconoscono che in tutto il territorio della Provincia di Brescia il solo CCNL di lavoro riconosciuto e pienamente legittimato ad essere applicato dalle cooperative sociali è quello sottoscritto dalle parti firmatarie a livello nazionale con le integrazioni previste in sede provinciale e regionale.
Fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 del CCNL, si riconosce che per le cooperative di inserimento lavorativo il CCNL Cooperative Sociali è da considerarsi quale contratto di riferimento, indipendentemente dal settore in cui quest'ultime operano.
Il presente accordo provinciale (CONTRATTO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI BRESCIA), 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 operanti nella provincia di Brescia, indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione o meno alle centrali cooperative.
Il presente contratto territoriale della provincia di Brescia ha durata triennale e produrrà i suoi effetti a decorrere dalla data di sottoscrizione e fino al 12 maggio 2025. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta, da inviarsi a mezzo raccomandata a/r ovvero a mezzo pec, da almeno una delle parti entro il termine di tre mesi prima della scadenza: i suoi effetti continueranno fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto.

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

Art. 2 – Computo della Quota di riserva.

Le parti sociali considerano opportuno individuare, ai sensi dell'art. 3 punto 3 della legge 68/99, un criterio circa il computo della quota di riserva nelle strutture che gestiscono attività di tipo socio-assistenziale e/o sanitario e scolastico-educativo, al fine di evitare l'elusione della norma e di dare nel contempo indicazioni alle cooperative nella sua interpretazione.
Ritenendo che detta impostazione possa applicarsi anche ai fini interpretativi dell'art. 3 punto 3 della Legge 68/99, concordano che non sono computabili tra i dipendenti ai fini dell'applicazione della Legge 68/99 per la determinazione della quota di riserva i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali di cui all'art. 1 lettera a) della legge 381/91 che svolgono attività socio - assistenziale-sanitaria, scolastica ed educativa direttamente rivolta a favore dell'utenza di cui, a titolo meramente esemplificativo, si riporta la seguente elencazione:

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

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

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

La Commissione Paritetica Provinciale della cooperazione sociale svolgerà funzioni di verifica dell'applicazione della Legge n.68/99.
Il presente articolo sostituisce a tutti gli effetti gli accordi del 23.5.2000, del 6/12/2005, del 3.10.2008 e del 23.06.2016.

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

Art. 3 – Tipologie di rapporto di lavoro

Art. 3.1 Rapporti di lavoro a tempo determinato – causali.
L'art. 41 bis di cui alla L. 23 luglio 2021 n. 106 di conversione del Decreto Sostegni- bis ha inserito il comma 1.1. all'art. 19 del D.Lgs. n.81/2015 introducendo margini di flessibilità alla disciplina del contratto a tempo determinato assegnando un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva a qualsiasi livello aggiungendo alle rigide causali imposte dal Decreto Dignità la possibilità che ulteriori ragioni giustificatrici della apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato possano essere previste dalla contrattazione collettiva. Si richiama ai fini applicativi la nota n.1363 del 14/09/2021 dell'INL.
Le parti ritengono utile introdurre alcune causali al contratto a tempo determinato.
Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico per le sottostanti causali.
Per quanto sopra in tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del CCNL Cooperative sociali, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:
a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico al di fuori della straordinarietà ed imprevedibilità richiesti dalle lettere a) e b) dell'art. 19 del D.Lgs. n.81/2015;
b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi socio-assistenziali e/o sanitari e/o educativi e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto;
c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre Istituzioni pubbliche o private;
d) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Cooperativa;
e) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
f) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile, congedo straordinario ex art. 42 Dlgs. 151/2001)
g) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

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

non può essere superiore al 40% (quaranta per cento) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad esclusione di quanto riferito ai punti b) e c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del citato art. 25.
Come previsto dall'art. 25 del CCNL cooperative sociali, sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa.

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

Art. 3.2. Rapporti di lavoro a tempo parziale

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

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

Art.3.3 – Lavoro discontinuo e flessibile.

Le Parti, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso, in considerazione della necessità di garantire continuità assistenziale, sanitaria, educativa alle persone in situazione di fragilità, limitatamente alle figure con mansioni di Asa, Oss, attività infermieristiche, Educatore/trice, Mediatore culturale e figure simili, concordano sulla opportunità di determinare i casi di ricorso a forme di lavoro discontinuo e flessibile alle ipotesi in cui, relativamente alla tipologia di prestazioni richieste ed a prescindere dai requisiti di età del lavoratore, il datore di lavoro sia impossibilitato a calendarizzare preventivamente le prestazioni del lavoratore e/o la loro durata/collocazione.
Pertanto, in attuazione del rinvio alla contrattazione collettiva disposto dall'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n.81/2015, le Parti concordano che, ricorrendo le condizioni di cui al primo comma del presente articolo, sia consentito il ricorso all'utilizzo del lavoro discontinuo e flessibile nel rispetto delle disposizioni di legge e del presente CIPL, prevalentemente a termine.

Forma del contratto individuale e dell'informazione del lavoratore.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
- indicazione della durata. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo Ente per un periodo complessivamente non superiore alle 300 (trecento) giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato;

- luogo e modalità e preavviso della chiamata che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo minimo spettante al lavoratore,
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione;
- riferimento al C.C.N.L. Nazionale per istituti quali la malattia, la maternità, la rescissione del contratto;
- le misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
(allegati n.1 e 2)

Resta inteso che:

a) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione del carattere discontinuo del rapporto medesimo, il preavviso si computerà per giornate di calendario e decorrerà anche in assenza di prestazione lavorativa;
b) in caso di dimissioni, il lavoratore dovrà rispettare un periodo di preavviso solo in caso di percezione dell'indennità di disponibilità e la durata di tale periodo di preavviso corrisponderà al 50% della durata del preavviso stabilito dal CCNL.

Limiti quantitativi.

Il ricorso alla presente forma contrattuale è ammesso nel rispetto dei seguenti limiti quantitativi:

c) per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori, nel limite massimo di n.5 contratti;
d) per le imprese che occupano da n.51 lavoratori e fino a n.100 lavoratori, nel limite massimo di n.8 contratti;
e) per le imprese che occupano oltre n.100 lavoratori, nel limite massimo del 5% della suddetta forza lavoro.

Indennità di disponibilità.

Il diritto all'indennità spetta soltanto se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata: in questo caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto. La misura dell'indennità da corrispondersi al lavoratore per i periodi nei quali garantisce la propria disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal presente C.C.N.L., prendendo come riferimento: minimo tabellare, ratei di mensilità aggiuntivi, eventuali altre indennità da CCNL nel caso il lavoratore venga chiamato.
Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente il divisore orario contrattuale.
Il diritto all'indennità di disponibilità non matura in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, nel qual caso il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In difetto di comunicazione, il lavoratore perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di venti giorni.
Il lavoratore può chiedere di sospendere l'indennità di disponibilità concordando la sospensione con il datore di lavoro.

Trattamento economico

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente a parità di mansioni svolte deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico diretto e indiretto comunque non inferiore a quanto previsto dal presente C.C.N.L. per lavoratori di pari livello, incrementato di una percentuale del 5% a titolo di "Trattamento Economico Integrativo Lavoro Flessibile".

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è proporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Divieti

Non ci si può avvalere di tale tipo di contratto nei casi di:

- Sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Licenziamento collettivo avvenuto nei sei mesi precedenti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di lavoro;
- Unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale (CIGO/CIGS/FIS), che interessino lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro flessibile;
- Mancata valutazione dei rischi da effettuare ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Per gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n.81/2015.
Sono fatti salvi accordi di miglior favore già in essere presso le Cooperative o accordi aziendali futuri.
Il contenuto del presente articolo è da intendersi in forma sperimentale per un periodo di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 gennaio 2023 per valutare la congruità dell'utilizzo e a rivederne eventualmente il contenuto.

Art. 4 – Cambi di gestione

Ad integrazione della disciplina del CCNL, si specifica che le disposizioni previste dall'art. 37 sono applicabili anche in presenza di nuove forme di servizio come, ad esempio, la concessione.
La condizione di applicazione è che vi sia una continuità nella forma di gestione ed un'identica richiesta di prestazione da un punto di vista qualitativo e quantitativo, nonché nell'occupazione degli addetti. In caso contrario si procederà a convocare un tavolo di confronto con le OO.SS prima dell'avvio del nuovo appalto.
Per quanto riguarda l'esternalizzazione si applica quanto previsto dall'art. 47 L. 428/90.

Quanto previsto dal presente articolo è applicabile al personale inquadrato entro il livello D2 e pertanto per l'impresa subentrante non è previsto alcun obbligo di assunzione per il personale di livello dal D3 al livello F2.
Per quanto concerne inquadramenti non conformi alle mansioni svolte, gli stessi saranno oggetto di confronto tra le parti per la ricerca di opportune soluzioni.
La procedura per l'applicazione del presente articolo, fatta salva la fattispecie legata alla riorganizzazione del servizio come previsto dall'art. 37 lettera D) del CCNL Cooperative Sociali, avverrà come di seguito:

a) Nel caso di cambio di gestione la cooperativa uscente, con la massima tempestività possibile, e in ogni caso prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali. L'azienda subentrante (entro 48 ore decorrenti dalla comunicazione della assegnazione del servizio) darà a sua volta formale notizia alle OO.SS territoriali, alle centrali cooperative firmatarie del presente accordo ed alla uscente circa l'inizio della nuova gestione. Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.
b) La cooperativa uscente dovrà inviare i dati relativi ad ogni lavoratore interessato al passaggio alla cooperativa subentrante entro 4 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma a), mediante trasmissione del modulo (**allegato n.3**) debitamente compilato;
c) Su richiesta di una delle parti (OO.SS., gestore uscente, gestore entrante) saranno effettuati

incontri di verifica circa le condizioni di applicazione del presente accordo.

d) L'azienda subentrante assumerà nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti e dalla disciplina contenuta nel presente accordo, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante mediante risoluzione consensuale come da modulo (**allegato n.4**), tutti gli addetti effettivamente in forza presso il servizio/struttura oggetto del cambio di gestione, risultante da documentazione probante che lo determini, almeno 4 (quattro) mesi prima della cessazione della gestione, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi, o assunzioni avvenute nell'arco dei 4 mesi precedenti. In tal caso l'azienda cessante è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui all'art 33 del CCNL Cooperative Sociali. In caso di mancato totale assorbimento dei lavoratori da parte del subentrante, si attiverà tempestivamente il tavolo di confronto con le OO.SS. Nel caso di lavoratore impiegato su più appalti, sarà dettagliato nell'informativa il solo monte ore oggetto del cambio di appalto.

e) L'assunzione alle dipendenze della cooperativa subentrante avverrà di norma con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e senza periodo di prova.

f) I lavoratori con contratto a termine saranno assunti dalla subentrante fino alla scadenza naturale del rapporto originariamente determinato.

g) Nell'ipotesi in cui risultino in essere, al momento del cambio di gestione, sospensioni del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es., malattia, infortunio, aspettativa etc) il rapporto di lavoro continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto sarà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui verrà meno la causa sospensiva. Viceversa, in caso di congedo di maternità anticipata o prolungata fino al 7° mese dopo il parto, la lavoratrice – previa convalida della risoluzione consensuale presso il competente servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio ex art.55 D.Lgs.n.151/2001 - verrà immediatamente assunta dalla cooperativa subentrante. In tal caso, la Cooperativa uscente dovrà fornire alla Cooperativa subentrante copia dell'autorizzazione rilasciata dall'ITL. La Cooperativa subentrante presenterà all'ITL richiesta di nuova autorizzazione allegando l'autorizzazione precedentemente rilasciata dall'Ispettorato a favore della Cooperativa uscente. A maggior chiarimento, si precisa che, in tale ipotesi, nulla è dovuto a favore della lavoratrice a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

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

h) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, quanto previsto dalla precedente lettera d), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 (sette) giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure qui previste.

i) Resta in ogni modo impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di aderire come socio alla cooperativa subentrante.

j) L'impresa subentrante garantirà la stessa categoria e il livello contrattualmente previsti purchè in coerenza con la mansione svolta all'interno del servizio oggetto dell'appalto.

k) Ai lavoratori neoassunti di cui ai punti precedenti sarà applicato il CCNL Cooperative Sociali 19.03.2019 sottoscritto dalle associazioni LEGACOOP SOCIALI, FEDERSOLIDARIETA' CONFCOOPERATIVE, AGCI SOLIDARIETA', FP CGIL, FISASCAT CISL, FPS CISL, UIL FPL, UILTUCS e successivi rinnovi e integrazioni, nazionali, regionali e provinciali tra cui il presente Contratto Territoriale. L'impresa subentrante si impegna ad assumere il personale alle stesse condizioni in essere al momento del passaggio per quanto concerne il regime retributivo maturato per effetto dei seguenti istituti del CCNL: retribuzione base, scatti di anzianità maturati e maturandi, indennità professionali (a parità di mansione).

l) Le aziende subentranti non rilevano altri obblighi nei confronti dei lavoratori neoassunti se non quelli stabiliti nel presente accordo e nel CCNL. Fatto salvo quanto di seguito pattuito, le aziende cessanti si impegnano a riconoscere nei termini di legge e contrattuali quanto dovuto ai lavoratori.

m) Le aziende s'impegnano ad avvalersi del Foro di Brescia - Tribunale del Lavoro in caso sorgano contenziosi circa le procedure oggetto del presente articolo.

n) La tutela del diritto al passaggio definito nel presente accordo si considera valido ed applicabile anche agli addetti in forza sui servizi che, per responsabilità del committente, non presentino formale continuità temporale fra una assegnazione e l'altra, lasciando un intervallo di tempo fra scadenza naturale dell'aggiudicazione cessata e successivo affidamento. In questo caso i lavoratori resteranno in forza presso l'uscente fino ad effettiva decorrenza del nuovo appalto / della nuova gestione.

o) In caso di passaggio di lavoratori da un'azienda all'altra, ai sensi dell'art. 37 del CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini della anzianità di servizio.

p) Qualora l'azienda subentrante abbia in atto procedure quali dichiarazione dello stato di crisi, cassa integrazione, contratti di solidarietà ovvero sospensioni di attività dovute a mancanza di lavoro per il personale con mansioni inerenti il servizio oggetto del cambio appalto, si procederà con la convocazione a cura della stessa di un apposito tavolo di confronto tra le parti. Durante tale confronto la cooperativa sarà tenuta a fornire informazioni necessarie al fine di raggiungere un accordo, con l'applicazione anche di quanto previsto all'art. 37, lettera D) del CCNL.

q) In caso di cambio di gestione che interessi almeno n.10 dipendenti o in alternativa il 10% della forza lavoro, resta inteso che la cooperativa uscente potrà effettuare il pagamento del TFR (ove non accantonato presso il Fondo Tesoreria INPS) con le seguenti modalità: pagamento entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; ferma restando la possibilità per le parti di concordare tempi più lunghi di pagamento in ragione di specifiche situazioni aziendali. In caso di mancato accordo tra le parti la cooperativa convocherà le OO.SS per definire le modalità di erogazione.

Art. 5 – Inquadramento del personale

L'art. 47 del CCNL per le cooperative sociali definisce l'inquadramento del personale articolandolo in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.
Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. Con riferimento ai profili professionali ed agli inquadramenti categoriali ed economici già indicati a titolo esemplificativo dal CCNL per le cooperative sociali, le parti concordano le seguenti classificazioni, specificando che le integrazioni concordate a livello provinciale debbano essere riconosciute anche retroattivamente rispetto alla sottoscrizione del presente accordo.
Sono individuati i seguenti ulteriori profili professionali:

Area/categoria C, posizione economica 1: C 1
Assistente ad personam scolastico, ASA (ausiliario socio-assistenziale) con titolo, assistente alla poltrona di studi medici o assimilati, assistente di biblioteca.

Area/categoria D, posizione economica 1: D 1
Bibliotecario con titolo, Educatore scolastico senza titolo laddove previsto nel bando

Area/categoria D, posizione economica 2: D 2
Terapista della riabilitazione psichiatrica, assistente sanitario con laurea, Educatore scolastico con titolo laddove previsto nel bando.

Art. 6 – Orario di Lavoro

Ad integrazione di quanto previsto in materia di orario di lavoro dall'art 51 del CCNL per le cooperative sociali ed ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n.66/2003 le parti sociali, in sede di confronto di cui all'art. 9 dello stesso CCNL, concordano che il lavoratore turnista o quello addetto al cosiddetto "*servizio con obbligo di residenza nella struttura*" di cui all'art. 57 del CCNL per le cooperative sociali, hanno diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.
Per i turnisti i riposi di 8 ore non possono essere previsti dalla programmazione ordinaria dei turni, ma soltanto in occasione di eventi particolari, quali malattia, ferie (anche programmate) e situazioni particolari e/o impreviste.
Le parti sociali riconoscono altresì che, tenuto conto delle esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, i lavoratori turnisti o quelli addetti al "*servizio con obbligo di residenza nella struttura*" potranno fruire del riposo giornaliero anche in maniera non consecutiva.
Gli spostamenti effettuati all'interno dell'orario contrattualizzato di lavoro sono considerati orario di lavoro.

Art. 7 – Permessi per lutto di famiglia

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

Art. 8 – Diritto allo studio e formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza della formazione sia nel favorire la crescita professionale dei lavoratori che nel sostenere adeguatamente l'innovazione e lo sviluppo delle imprese cooperative.
Si conviene che ogni anno, o al verificarsi di esigenze specifiche, si terranno incontri tra le parti sul tema del piano formativo annuale, che dovranno prevedere la definizione del fabbisogno formativo e le attività da attuarsi mediante l'utilizzo del monte ore aziendale nonché dei fondi interprofessionali per la formazione.

Art. 8.1 Diritto allo studio
Ferme restando le previsioni, le percentuali e le quantità previste dall'art. 69 del CCNL per le cooperative sociali, si introducono le seguenti precisazioni:

a) Il diritto ai permessi retribuiti maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore solo nel caso di coincidenza tra gli orari di lavoro e gli orari di esame o di frequenza dei corsi;
b) per i lavoratori a tempo parziale, il diritto alle 150 ore maturerà e potrà essere esercitato in proporzione all'effettivo orario di lavoro contrattuale;

c) danno titolo per la maturazione del diritto alle 150 ore l'iscrizione e la frequenza a corsi in lauree triennali, in lauree magistrali ed in master.

Art. 8.2. Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

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

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

Art. 9 – Attività di Soggiorno

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 dalla Cooperativa, compatibilmente con le esigenze aziendali, e tenendo conto di eventuali specifiche situazioni individuali (anche per carichi familiari), cercando di favorire un'equa rotazione tra le lavoratrici ed i lavoratori.
Ai lavoratori occupati in attività di soggiorno sarà corrisposta (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera) una somma pari a 70,00 euro per ogni giorno di effettiva presenza quando la durata del soggiorno non supera i 7 giorni, ed una somma pari ad euro 60,00 per ogni giorno di effettiva presenza quando la durata del soggiorno supera i 7 giorni: i singoli importi si applicano a tutti i giorni della durata del soggiorno (es. n.8 giorni di soggiorno: € 60,00 X 8 = € 480,00).
Ai lavoratori 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).
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.

Art. 10 – Abiti da lavoro e tempi di vestizione

La Cooperativa è tenuta a fornire ai lavoratori 2 abiti di lavoro all'anno, se necessario, previa riconsegna del vecchio abito da lavoro usurato.
La manutenzione degli abiti da lavoro, compreso il lavaggio degli stessi, è in capo alla Cooperativa laddove l'abito da lavoro è considerato DPI.

Nei settori in cui al lavoratore è fatto obbligo di indossare la divisa (intesa quale DPI) prima dell'inizio del turno all'interno del luogo di lavoro, ed indipendentemente dalla durata dello stesso, si concorda che:

a) Il tempo stimato per tale incombenza è stabilito in 14 minuti per ogni turno di lavoro e dovrà consentire il regolare passaggio delle consegne;

b) Non è intesa pausa il tempo usufruito per esigenze fisiologiche;
c) Tale tempo si ritiene compensato con una pausa obbligatoria retribuita di pari minuti da garantire all'interno dell'orario di lavoro. Durante il tempo della pausa non è possibile chiedere lo svolgimento di attività lavorativa.
d) In caso di mancato riconoscimento della suddetta pausa, la Cooperativa sarà tenuta a remunerare il tempo di vestizione;
e) Qualora per inderogabili ragioni di servizio la pausa fosse interrotta sarà garantito all'interno del medesimo turno una ulteriore pausa di 5 minuti.
f) Sono fatti salvi accordi aziendali di miglior favore già perfezionati alla data di stipula del presente accordo.

Art. 11 – Utilizzo del Mezzo Proprio per Ragioni di Servizio

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

La cooperativa riconoscerà altresì l'indennità di rimborso spese per viaggi fatti al di fuori delle sedi di lavoro assegnate su servizi diversi (indicate nel contratto o comunicate successivamente) laddove espressamente richieste dal datore di lavoro. In questo caso i chilometri riconosciuti sono dalla sede abituale di lavoro a quella per la quale si è chiesta la prestazione eccezionale. Non saranno riconosciuti i chilometri per raggiungere la/le sedi di lavoro indicate nel contratto o successivamente comunicate.
In caso di servizio domiciliare, per i tragitti percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio, sarà riconosciuto un rimborso chilometrico nella misura prevista dal presente articolo.
Nel caso di utilizzo del proprio mezzo sarà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto la voce di "Rimborso viaggi" pari a € 0,32 per chilometro percorso.
Esclusivamente per il servizio domiciliare, verrà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto la voce di "Rimborso viaggi" pari a € 0,35 per chilometro percorso. Per tale servizio, laddove la Cooperativa dovesse garantire al lavoratore una copertura assicurativa tipo Kasko, verrà riconosciuto al lavoratore un indennizzo sotto la voce di "Rimborso viaggi" pari a € 0,32 per chilometro percorso.
I suddetti valori (di € 0,32/km ovvero € 0,35/Km) saranno applicati a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo e saranno oggetto di rinegoziazione in caso di aumento o diminuzione superiore al 15% sul valore del prezzo medio del carburante.

Art. 12 – Banca ore

Le parti intendono offrire ai lavoratori del settore le maggiori opportunità di lavoro nel rispetto delle esigenze personali e avviare un percorso che porti all'applicazione, anche per i soci lavoratori, di una migliore gestione degli orari di lavoro.
Scopo del presente accordo è di:
- favorire, conformemente a quanto stabilito dalla direttiva 97/81/CE recepita dal D.Lgs. n.81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale;
- sperimentare nuove modalità di flessibilità delle prestazioni lavorative per offrire un miglior servizio agli utenti;

- garantire maggiori opportunità di lavoro e migliori condizioni di vita per i soci e per i dipendenti;
- stabilizzare la distribuzione dell'orario di lavoro individuale con la definizione di una retribuzione mensile più costante a partire dai servizi in accreditamento e da quelli nei quali la cooperativa realizza la gestione diretta e completa.

Nei servizi soggetti a temporanea riduzione dell'utenza, quali ad esempio quelli di assistenza scolastica, di assistenza domiciliare e altri con caratteristiche analoghe, nel caso in cui si verifichi una riduzione del lavoro temporanea (anche per mancanza dell'utente assistito), si procederà come segue, fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste dai contratti di servizio o dai capitolati di appalto:

a) la cooperativa, in accordo con il lavoratore interessato, si adopererà per reperire occasioni di lavoro utili per integrare l'orario. Qualora fosse necessario, si modificherà il contratto individuale tramite accordo tra le parti. La sola variazione dell'articolazione dell'orario, considerata la particolarità del caso, si reputa avvenuta in accordo col lavoratore e quindi senza la maggiorazione di cui alla lettera d) dell'articolo 26 del CCNL;
b) se non è possibile reperire opportunità di lavoro alternative ovvero il lavoratore non fosse disponibile a modificare il proprio contratto individuale, il lavoratore stesso, dopo la prima giornata di mancato utilizzo, o di utilizzo parziale della prestazione, sarà collocato in ferie e/o fruirà di permessi retribuiti maturati per i primi 2 (due) giorni di assenza; decorsi questi primi 2 (due) giorni (di ferie o permessi), le eventuali successive giornate il lavoratore sarà posto a disposizione senza obbligo di servizio mantenendo la retribuzione relativa alle ore previste dal contratto individuale per un massimo di 2 (due) giorni di calendario, con esclusione del trattamento economico per gli eventuali giorni successivi. Le ore così retribuite costituiranno un debito orario che sarà compensato con le ore eccedenti quelle ordinarie prestate nei 12 mesi successivi.

Tale procedura è prevista anche nel caso di chiusure straordinarie dei servizi, fatte salve condizioni di miglior favore previste dai contratti di servizio o dai capitolati d'appalto.
Il saldo parziale del mese o il saldo progressivo della Banca Ore verranno esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza e verifica del lavoratore.

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

- somma delle ore effettivamente lavorate o non lavorate ma retribuite (quali, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, malattia, infortunio, maternità, ferie, permessi, festività di cui all'articolo 59 del CCNL, permessi legge 104, permessi sindacali, ecc...) detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro su base settimanale.
- Le assenze giustificate per aspettativa o sciopero concorrono alla determinazione del saldo che confluisce in Banca Ore, ma le ore corrispondenti verranno trattenute dalla retribuzione mensile. Quanto periodicamente maturato in Banca Ore è considerato orario ordinario di lavoro e rientra quindi nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro.
- Fatte salve specifiche esigenze o richieste del lavoratore, l'eventuale differenza a debito o a credito del lavoratore sarà trattenuta o retribuita con la busta paga relativa al mese di dicembre, in caso di assistenza domiciliare, o al mese di giugno, in caso di assistenza scolastica. In caso di saldo positivo sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 15% per rapporti di lavoro full-time e del 27% per rapporti di lavoro part-time.
- Per il solo servizio in ambito scolastico le Parti si incontreranno entro il mese di marzo di ogni anno al fine di valutare l'applicazione dello strumento.

Sono fatti salvi accordi aziendali di miglior favore già perfezionati alla data di stipula del presente accordo.

Art. 13 – Norme provinciali su Apprendistato

In riferimento al percorso formativo previsto per l'apprendistato professionalizzante, a parziale rettifica di quanto previsto dalle "Linee Guida per La Realizzazione di Percorsi Formativi ai sensi dell'art. 28 – Apprendistato" allegate al CCNL, le parti intendono aggiornare alla normativa vigente i percorsi formativi per il raggiungimento della qualifica professionale, con il fine ultimo di rilanciare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale.
In merito alle competenze di base e trasversale, riconoscendo la piena competenza regionale in materia, si recepisce interamente quanto definito da Regione Lombardia.
Pertanto, la formazione aziendale finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali dovrà rispettare unicamente il monte ore complessivo previsto nel triennio, ossia: massimo 120 ore per coloro che possiedono il titolo di scuola dell'obbligo, 80 ore per i diplomati e 40 ore per i laureati.
Per quanto attiene alla formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze professionalizzanti, resta fermo il numero di ore complessive previste nelle schede allegate alle sopra citate Linee Guida in materia e allegate al CCNL, suddivise per ciascun profilo formativo.

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

Art. 14 – 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. 15 – Ferie solidali.

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, su base volontaria ed a titolo gratuito, il lavoratore subordinato, nell'ambito della stessa azienda o unità produttiva, può cedere, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali e:
- che abbia esigenza di prestare assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare,
- che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporto previsto dal C.C.N.L.
- fino ad un massimo di 5 giornate di ferie, (quelle eccedenti le 4 settimane di ferie obbligatorie annuali, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003);
- un numero di giornate di "riposo", che eccedono i riposi settimanali obbligatori, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 66/2003.

Previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure di cui al presente articolo, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, di cui al precedente comma 1, possono presentare specifica richiesta alla Cooperativa per la fruizione di giornate di ferie e di riposo per un una misura massima di 30 giorni. Tale richiesta può essere reiterata.
Ricevuta la richiesta, la Cooperativa, garantendo l'anonimato del richiedente, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza.
I lavoratori che intendono aderire formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie e/o di riposo che sono disposti a cedere.
Il lavoratore richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle proprie giornate di ferie e di festività soppresse, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
Nel caso in cui il numero di giorni di ferie e/o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
Nel caso di richieste, anche plurime, ove il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
Fatto salvo quanto previsto al precedente comma, le ferie e le giornate di riposo restano nella disponibilità del richiedente fino al perdurare della situazione di necessità, cessata la quale le giornate cedute tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
Nelle situazioni sopra descritte sarà facoltà della Cooperativa concorrere al raggiungimento delle finalità solidali indicate attraverso specifiche iniziative mirate.

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

Art. 16 – Premio Resilienza

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'articolo 17 del presente accordo, concordano sull'erogazione da parte delle cooperative delle seguenti somme:

a) € 150,00 (centocinquanta/00) lordi con le competenze del mese di maggio 2022 con bilancio 2020 in utile;
b) € 250,00 (duecentocinquanta/00) lordi con le competenze del mese di settembre 2022 con bilancio 2021 in utile.

Gli importi di cui ai punti a) e b) saranno distribuiti ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione ed in ragione della percentuale part-time in vigore alla stessa data.
Gli importi di cui ai punti a) e b) potranno essere corrisposti anche sotto forma di buoni acquisto e/o buon carburante, fiscalmente esenti secondo la normativa vigente.
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.
Resta espressamente inteso che l'importo corrisposto a titolo di "Premio Resilienza" 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.

Art. 17 – 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:

a) variazioni del MOL (Margine Operativo Lordo)/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 nelle seguenti misure:

a) € 470,00 (quattrocentosettanta/00) lordi per i lavoratori non soci, con ri-proporzionamento sulla percentuale part- time;
b) € 520,00 (cinquecentoventi/00) lordi per i lavoratori soci, con ri-proporzionamento sulla percentuale part- time.

Tale importo sarà erogato unitamente alle competenze del mese di settembre di ogni annualità, a **condizione che 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 ai giorni di presenza effettiva** dei lavoratori ricomprendendo i giorni non lavorati per:

- infortuni sul lavoro;
- astensione obbligatoria come da legge n.53/2000;
- permessi e assemblee sindacali;
- ferie;
- permessi D. Lgs. n.81/2008;
- permessi Legge n.104/1992;
- malattie giustificate per non più di tre certificati annui (nei casi di particolari situazioni legate allo stato di salute di singoli lavoratori in sede aziendale potrà essere elevato il numero di certificati suddetti ad un massimo di sei) e comunque nel limite massimo di 30 giorni di malattia anche non consecutivi in ragione di anno solare.

Si precisa che per i lavoratori assunti a seguito di cambio di appalto, la spettanza del PTR sarà determinata sulla base dei dati della cooperativa uscente su cui graverà anche il relativo onere economico di corresponsione del PTR ove effettivamente spettante.

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 / (365) X (ore lavorate + ore infortunio lavorativo, astensione ex L. n.53/2020, permessi e assemblee sindacali, ferie, permessi L. n.104/92, permessi ex D.Lgs. n.81/2008, malattie nei limiti sopraindicati).

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.

4) Comunicazione e controllo

Al fine di verificare la corretta applicazione di quanto previsto nel presente articolato, le cooperative di cui all'articolo 1 del presente Contratto Integrativo Provinciale che non intenderanno erogare il PTR (es., bilancio non in utile) e/o non intenderanno erogare il PTR nella sua interezza a causa del mancato raggiungimento di alcuni indicatori dovranno darne

comunicazione al CMPP tassativamente entro il 10 agosto di ogni singolo anno mediante comunicazione a mezzo PEC all'indirizzo che sarà successivamente individuato e comunicato dalle parti (**allegato n.5**).
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.
Parimenti, le cooperative che – pur rientrando nei parametri stabiliti dal presente contratto integrativo - si trovassero all'atto dell'erogazione in situazione di particolare gravità economica e/o finanziaria, potranno presentare al CMPP entro il 10 agosto di ogni anno la documentazione comprovante lo stato di difficoltà al fine di concordare gli opportuni interventi.

In carenza di comunicazione la cooperativa dovrà provvedere ad erogare l'importo di PTR nella misura piena sopraindicata (fermo restando il ri-proporzionamento sulla percentuale part- time).

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 Contratto Integrativo Provinciale.

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 CCIAA.

Note a verbale

1) In relazione all'art. 5 del presente CIPL, le Parti concordano sull'esigenza di sollecitare in tempi rapidi la definizione a livello nazionale, sia sul piano normativo che contrattuale, di un congruo inquadramento delle figure professionali operanti nel settore socio-assistenziale, sanitario, educativo, con particolare riferimento all'ambito scolastico.

2) In relazione all'art. 17 del presente CIPL, le Parti sottolineano che la differenza economica prevista tra lavoratore socio e lavoratore non socio è motivata dal coinvolgimento, anche economico, del lavoratore socio, e non del lavoratore non socio, in caso di crisi aziendale così come previsto dalla Legge 142/01.

Brescia, 12.05.2022

CONFCOOPERATIVE BRESCIA
Alberto Festa

FP CGIL BRESCIA
Vincenzo Moriello - Roberta Meazzi

LEGACOOP LOMBARDIA
Felice Romeo - Marta Battioni

FP CGIL VALLE CAMONICA
Giorgio Cotti Cometti

AGCI LOMBARDIA
Massimo Ramerino

FISASCAT CISL BRESCIA
Paolo Tempini - Giancarlo Cervati

CISL FP
Angela Raffaella Cremaschini - Gianmarco Pollini

UIL TUCS BRESCIA
Roberto Politano – Elisabetta Bignetti

UIL FPL BRESCIA
Demetrio Barbagiovanni

Allegato 1 – Bozza contratto lavoro discontinuo con indennità

CARTA INTESTATA

Egr.Sig.

_____

Oggetto: Assunzione con contratto di lavoro discontinuo e flessibile per periodi predeterminati – riferimento art. 3.3.

CIPL cooperative sociali provincia di Brescia sottoscritto il 12 maggio 2022 con obbligo di risposta alla chiamata.

Le comunichiamo l'assunzione presso la nostra cooperativa sociale, a decorrere dal _____, (se a tempo determinato inserire "e fino al _____") con contratto di lavoro discontinuo e flessibile per lo svolgimento di attività nei periodi di seguito indicati così come previsto dall'art. 3.3 della contrattazione collettiva territoriale delle cooperative sociali vigente nella provincia di Brescia siglato in data 12 maggio 2022 ,ai sensi dell'art. 13 e ss. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 .

Ella svolgerà mansioni di _____ con inquadramento nel livello _____ del C.C.N.L. per le imprese del settore cooperative sociali.

Il rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti condizioni:

- l'azienda Le indicherà, con preavviso di almeno un giorno, la durata della prestazione da fornire presso la nostra sede di _____ nel periodo e con l'orario della prestazione richiesta;
- la comunicazione del preavviso di chiamata sarà effettuata da parte nostra in forma orale, sms, WA, mail;

La conferma da parte Sua ci dovrà pervenire, con la stessa modalità, entro _____; Ella s'impegna a rispondere alla chiamata effettuata con le modalità sopra descritte. Al lavoratore, nei periodi in cui garantisce la propria disponibilità, verrà altresì corrisposta una indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL prendendo come riferimento il minimo tabellare, i ratei di mensilità aggiuntivi, eventuali altre indennità previste dal CCNL.

La suddetta indennità non avrà valore ai fini di ogni istituto di legge o di contratto;

La rilevazione della prestazione avverrà secondo le procedure in atto nell'azienda per la generalità dei

lavoratori dipendenti.

L'erogazione della retribuzione avverrà con cadenza mensile e con le modalità in atto per la generalità dei lavoratori.

La retribuzione sarà corrisposta in ragione della prestazione effettivamente eseguita e sarà di € _____ lorde orarie.

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di ferie, ex festività e tredicesima ad esclusione del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti si danno atto che il trattamento economico come sopra indicato, con l'anticipo dell'erogazione di tutti gli istituti di retribuzione differita contrattualmente previsti ad esclusione del Trattamento di Fine Rapporto, soddisfa le previsioni normative di proporzionalità della retribuzione in ragione della durata della prestazione eseguita.

Il trattamento normativo e previdenziale sarà ragguagliato all'entità delle prestazioni effettivamente eseguite.

Tale criterio troverà applicazione anche per quanto riguarda il trattamento per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

In riferimento alla monetizzazione delle ferie le parti concordano che la sporadicità della prestazione è sufficiente a ricostituire l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Resta inteso infine che l'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di _____ giorni lavorativi durante il quale ciascuna delle parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, le norme contenute nel C.C.N.L. sopra citato cui rinviamo espressamente.

La cooperativa garantisce le misure di sicurezza specifiche necessarie alla mansione da Lei svolta ai sensi del Dlgs. 81/2008.

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39 , D.L. 25 giugno 2008, n. 112 ; inoltre, ai sensi dell'art. 4-bis , comma 2, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 , come modificato dall'all'art. 40 , D.L. 25 giugno 2008, n. 112 , Le consegniamo copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152).

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 .

Per quanto riguarda le norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro la preghiamo prendere visione del codice disciplinare affisso nella bacheca della cooperativa (o altro luogo _____)

Luogo e data _____

La Cooperativa

_____

Il lavoratore per ricevuta

_____

Allegato 2 - Bozza contratto lavoro discontinuo senza indennità

CARTA INTESTATA

Egr.Sig.

_____

Oggetto: Assunzione con contratto di lavoro discontinuo e flessibile per periodi predeterminati – riferimento art.3.3 CIPL cooperative sociali provincia di Brescia sottoscritto il 12 maggio 2022 senza obbligo di risposta alla chiamata.

Le comunichiamo l'assunzione presso la nostra cooperativa sociale, a decorrere dal _____ (se a tempo determinato inserire "e fino al _____") con contratto di lavoro discontinuo e flessibile per lo svolgimento di attività nei periodi di seguito indicati così come previsto dall'art. 3.3 della contrattazione collettiva territoriale delle cooperative sociali vigente nella provincia di Brescia siglato in data 12 maggio 2022, ai sensi dell'art. 13 e ss. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 .

Ella svolgerà mansioni di _____ con inquadramento nel livello _____ del C.C.N.L. per le imprese del settore cooperative sociali.

Il rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti condizioni:

- l'azienda Le indicherà, con preavviso di almeno un giorno, la durata della prestazione da fornire presso la nostra sede di _____ nel periodo e con l'orario della prestazione richiesta;

- la comunicazione del preavviso di chiamata sarà effettuata da parte nostra in forma orale, sms, WA, mail;

La conferma da parte Sua ci dovrà pervenire, con la stessa modalità, entro _____; Ella non è obbligato/a a rispondere alla chiamata. Poiché Ella non è obbligato/a a rispondere alla chiamata viene comunque esclusa la corresponsione dell'indennità di disponibilità prevista dall'art. 16, D.Lgs. n. 81/2015 .

La rilevazione della prestazione avverrà secondo le procedure in atto nell'azienda per la generalità dei lavoratori dipendenti.

L'erogazione della retribuzione avverrà con cadenza mensile e con le modalità in atto per la generalità dei lavoratori.

La retribuzione sarà corrisposta in ragione della prestazione effettivamente eseguita e sarà di € _____ lorde orarie.

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed

indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di ferie, ex festività e tredicesima ad esclusione del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti si danno atto che il trattamento economico come sopra indicato, con l'anticipo dell'erogazione di tutti gli istituti di retribuzione differita contrattualmente previsti ad esclusione del Trattamento di Fine Rapporto, soddisfa le previsioni normative di proporzionalità della retribuzione in ragione della durata della prestazione eseguita.

Il trattamento normativo e previdenziale sarà ragguagliato all'entità delle prestazioni effettivamente eseguite.

Tale criterio troverà applicazione anche per quanto riguarda il trattamento per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

In riferimento alla monetizzazione delle ferie le parti concordano che la sporadicità della prestazione è sufficiente a ricostituire l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Resta inteso infine che l'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di _____ giorni lavorativi durante il quale ciascuna delle parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, le norme contenute nel C.C.N.L. sopra citato cui rinviamo espressamente.

La cooperativa garantisce le misure di sicurezza specifiche necessarie alla mansione da Lei svolta ai sensi del Dlgs. 81/2008.

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39 , D.L. 25 giugno 2008, n. 112 ; inoltre, ai sensi dell'art. 4-bis , comma 2, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 , come modificato dall'all'art. 40 , D.L. 25 giugno 2008, n. 112 , Le consegniamo copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152).

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 .

Per quanto riguarda le norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro la preghiamo prendere visione del codice disciplinare affisso nella bacheca della cooperativa (o altro luogo_____).

Luogo e data _____

La Cooperativa

_____

Il lavoratore per ricevuta

_____

Allegato 3): Modulo da utilizzare per la comunicazione dei dati dei lavoratori coinvolti nei cambi di gestione/appalto ex articolo 4 CTL Brescia

Spettabile
_____ **Soc. coop. sociale**

Oggetto: comunicazione dei dati dei lavoratori interessati al cambio di gestione ex art.37 CCNL e art.4 CTL Provincia di Brescia.

Con riferimento al contratto di appalto avente ad oggetto il servizio di _____ e di _____, la cui cessazione è prevista per il _____, si comunicano i dati del personale addetto al citato appalto:

1) Cognome nome				
2) Codice fiscale				
3) Indirizzo				
4) Recapito telefonico				
5) Recapito posta elettronica ordinaria				
6) Mansione				
7) Categoria / Livello:				
8) Data di assunzione				
9) N. scatti di anzianità:				
10) Data prossimo scatto di anzianità:				
11) Tipologia contratto di lavoro				
12) Scadenza contratto a TD:				
13) Orario di lavoro settimanale:				
14) Soggetto svantaggiato:				
15) Assunzione ex L. n.68/99:				
16) Eventuali agevolazioni di assunzione:				
17) Scadenza permesso di soggiorno:				
18) Assolvimento				

	obblighi ex D.Lgs. n.81/08 (primo soccorso, antincendio, formazione, …)				
19)	Certificato del casellario giudiziale (in caso di attività a contatto con minori)				
20)	Certificazione formazione e addestramento apprendista:				
21)	Autorizzazione Ispettorato astensione maternità anticipata / posticipata:				

A disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono distinti saluti.

_____ soc. coop. sociale

Allegato 4): Modulo da utilizzare per la risoluzione del rapporto di lavoro dei lavoratori coinvolti nei cambi di gestione/appalto ex articolo 4 CTL Brescia

Atto di risoluzione consensuale del contratto di lavoro
ex art. 1372 comma 1 cod. civ.

Il giorno __ _____ 202_, in _____ (BS)

_____ (C.F.: _____) con sede legale in _____ (BS), via _____ (d'ora in poi anche solo la "Cooperativa"), in persona del Presidente del Consiglio di amministrazione sig. _____

e

il sig. _____ (C.F.: _____), nato a _____ (__) il _____, residente in _____ (__), via _____ (d'ora in poi anche solo il "*Lavoratore*")

Premesso che:

a) il sig. _____ è stato/a assunto/a alle dipendenze della Cooperativa a far data dal __/__/_____, e da ultimo è stato/a occupato/a presso la sede di _____ con mansioni di _____ ed inquadramento nel livello ___ del CCNL Cooperative Sociali;
b) il sig. _____ è stato occupato per l'esecuzione dell'appalto per la gestione di _____ e di _____, commissionato da _____;
c) il suddetto contratto di appalto tra la Cooperativa _____ e la committente _____ cesserà in data _____;
d) a decorrere dal _____, la gestione del suddetto appalto relativo alla gestione di _____e di _____ è stata affidata dalla committente _____ alla Società _____;
e) la Cooperativa e il Lavoratore si danno reciprocamente atto di voler cessare consensualmente il rapporto di lavoro di cui sopra;

tutto ciò premesso, la Cooperativa e il sig. _____ concordano di sciogliere per mutuo consenso, ai sensi dell'art. 1372, primo comma, cod. civ. il rapporto di lavoro tra di essi intercorrente, stabilendo quale ultimo giorno del rapporto di lavoro il _____.

In ragione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la Cooperativa e il Lavoratore si danno altresì atto della non spettanza del preavviso e, ad ogni buon conto, si esonerano reciprocamente dal rispetto del periodo di preavviso stabilito dalle Legge e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Il Lavoratore provvederà alla comunicazione della risoluzione consensuale mediante l'apposita procedura telematica ai sensi dell'art.26 D.Lgs. n.151/2015.

Il presente accordo viene stipulato in duplice originale, uno per ciascuna delle parti.

_____ _____
(_____ Cooperativa Sociale ONLUS) (sig. _____)

Allegato n. 5 - Modello di dichiarazione circa il mancato raggiungimento degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR, ex art. 17 del CIT di Brescia da trasmettere tramite PEC al CMPP.

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

Oggetto: comunicazione mancato raggiungimento indicatori ex art. 17 del CIT di Brescia.

Ai sensi dell'art. _____ del vigente Contratto Integrativo Provinciale, la scrivente Cooperativa sociale _____ (C.F. _____) con sede in _____ comunica che **NON** erogherà il PTR a causa di:

bilancio NON in utile;

ovvero **NON** erogherà 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

_____

