CONFCOOPERATIVE Milano e dei Navigli

AGCI ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE LOMBARDIA

LEGACOOP LOMBARDIA

FUNZIONE PUBBLICA CGIL PAVIA

CISL FISASCAT PAVIA LODI

UILFPL PAVIA

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE CCNL SOCIALI PAVIA

LUGLIO 2024

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DI PAVIA 2
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA 2
ART.2 - RELAZIONI SINDACALI 3
ART. 3 - COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE 3
ART.4 - DIRITTO ALLO STUDIO, QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 4
ART. 5 - ATTIVITA' DI SOGGIORNO 7
ART. 6 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE 7
ART. 7 - UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO 8
ART. 8 - ABITI DA LAVORO, TEMPI DI VESTIZIONE 9
ART. 9 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 9
ART. 10 - CAMBI DI GESTIONE 9
ART. 11 - PERMESSI MALATTIA FIGLI 12
ART.12 - PERMESSI E FERIE 12
ART. 13 - TIMBRATURE E FOGLI PRESENZA 12
ART. 14 - PERIODO DI COMPORTO E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA - CONGEDI PER CURE e TERAPIE SALVAVITA 13
ART. 15 - DIRITTO DI PRECEDENZA E INFORMAZIONE 13
ART.16 - GARANZIA DEI SERVIZI IN CASO DI SCIOPERO 14
ART. 17 - PARI OPPORTUNITA' 15
ART. 18 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 15
ART. 19 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO 16
ART. 20 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE 16
ART 21 - FERIE SOLIDALI 16
ART. 22 - PERMESSI LUTTO/GRAVI MOTIVI FAMILIARI 17
ART. 23 - CONGEDO PER LAVORATRICI E LAVORATORI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE 17
Art. 24 - ATTIVITÀ NON FRONTALI DEI SERVIZI DELLA PRIMA INFANZIA, DELL'INFANZIA, DELL' ISTRUZIONE E DELLA CONTINUITÀ EDUCATIVA 18
Art. 25 - ATTIVITÀ STAGIONALI/CENTRI ESTIVI 18
ART 26 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE 18
ART. 27 - NORME FINALI 18

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DI PAVIA

Il 26/07/2024, a Pavia in Via Mascheroni n.68, si sono riuniti:

LEGACOOP Lombardia, rappresentata da Felice ROMEO e Marta BATTIONI

CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA' Pavia, rappresentata dai delegati Cristina De BIASI e Lara SISSINIO;

AGCI Lombardia rappresentata da Massimo RAMERINO

FP- CGIL Pavia rappresentata da Giancarla MOLINARI;

FISASCAT CISL Pavia rappresentata da Stefano GALLI;

UIL-FPL Pavia, rappresentata da Silvia MATTOTEIA;

in applicazione dell'art.10 del C.C.N.L. del 26.01.2024 per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale da applicarsi sul territorio della Provincia di Pavia.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Il solo C.C.N.L. 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.
Il presente contratto si applica integralmente a tutti gli addetti in forza presso i servizi e le attività produttive dalle cooperative sociali operanti nella provincia di Pavia indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione alle Centrali Cooperative.

In considerazione alle novità normative introdotte con il D.lgs. n.112/2017 e ss.m ii ed in coerenza con quanto affermato dall'art. 1 del C.C.N.L. del 26.01.2024 si considera il presente accordo territoriale applicabile a tutte le imprese operanti nel territorio della provincia di Pavia che applicano il C.C.N.L. Cooperative Sociali, a tutto il personale, sia socio sia dipendente che opera nella provincia di Pavia, in forza alle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, individuate dall'articolo 1 del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali, che svolgono la loro attività in provincia di Pavia indipendentemente dalla sede legale delle stesse e dalla loro adesione alle Centrali cooperative.

Il presente accordo decorre dalla firma e prevede l'impegno delle parti a definire gli ulteriori adeguamenti economici, a partire dal 01/01/2026. Lo stesso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta, con lettera raccomandata o a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC), di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

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

ART.2 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre più la qualità dei servizi offerti dalle cooperative sociali nel settore sociosanitario assistenziale -educativo e di inserimento lavorativo.
Consapevoli che tale obiettivo si raggiunge se alla soddisfazione dell'utenza si accompagna la crescita economica e professionale dei lavoratori, le parti individuano nell'applicazione del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali e nella contrattazione di 2° livello su tutto il territorio provinciale lo strumento atto a raggiungere tale scopo.

A tal fine, le associazioni cooperative si fanno parte attiva nei confronti delle proprie associate e si impegnano affinché i regolamenti interni redatti ai sensi della Legge 142/2001 riaffermino in toto l'applicazione del C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Le parti sono, altresì, consapevoli delle difficoltà in cui versa il settore, che derivano sia dalla diminuzione delle risorse pubbliche destinate al sostegno del welfare state, sia dalla sfavorevole congiuntura economica generale.

Inoltre, l'azione della pubblica amministrazione è rivolta spesso al solo risparmio, rendendo pertanto necessario un impegno sempre più forte sul versante della sensibilizzazione e del controllo e quindi del rispetto della normativa e delle modalità di aggiudicazione degli appalti.

Le parti riconfermano la necessità di un articolato e stabile sistema di relazioni sindacali da attivare a livello territoriale, quale opportunità di confronto e risoluzione di problematiche relative al settore e per una effettiva esigibilità del C.C.N.L. e di tutti i suoi articoli.

Si recepisce quanto stabilito dall'accordo interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto tra AGCI-CONFCOOPERATIVE-LEGACCOP-CGIL-CISL-UIL in data 28/07/2015.

Titolate alla contrattazione territoriale sono le associazioni Datoriali e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.; a tal fine, le cooperative forniscono semestralmente alle singole OO.SS. un report (entro il mese di luglio dell'anno in corso ed entro il mese di gennaio dell'anno successivo) riportante l'elenco dei rispettivi iscritti della provincia di Pavia, suddivisi per luoghi di lavoro e i relativi contributi versati alla singola Organizzazione Sindacale, nonché l'elenco dei lavoratori cessati.

ART. 3 - COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

Presso la sede di Confcooperative Unione Provinciale di Pavia in Pavia, via Mascheroni 68, è costituito il Comitato Misto Paritetico Provinciale composto da un rappresentante per ogni Associazione Sindacale e un rappresentante per ogni Associazione Datoriale che si riunirà dietro convocazione di una delle parti.
Le parti danno atto che l'avvenuta costituzione del Comitato Misto Paritetico ed il lavoro dello stesso effettuato a tutt'oggi, sono una base positiva per una ancor più fattiva ed efficacie azione di miglioramento delle condizioni del mercato degli appalti, attraverso un'opera di sensibilizzazione delle stazioni appaltanti, sia di natura pubblica che privata, affinché vi sia piena esigibilità di quanto previsto dal C.C.N.L. di settore e dal presente accordo territoriale, con riferimento soprattutto al costo del lavoro ed alla regolarità dello svolgimento delle gare di appalto.

Compiti principali di tale comitato sono quelli previsti dal C.C.N.L. art. 9 punto 2b)

- Valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;

- Valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti, dei costi connessi con l'applicazione del vigente C.C.N.L e del presente C.C.I.P.
- Verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- Valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.I.P.;
- Svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del C.C.N.L.;
- Favorire la promozione e la sperimentazione attraverso la contrattazione aziendale di azioni positive in tema di welfare aziendale, conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e pari opportunità di genere;
- Monitorare l'applicazione della legge su Socia Lavoratrice/Socio lavoratore, in particolare al ruolo e alle attribuzioni di partecipazione riconosciute alla socia lavoratrice/al socio lavoratore nella Cooperativa.
- Monitorare, promuovere e rendersi parte attiva in merito all'applicazione del D. l. n. 81/08 e delle normative e accordi contrattuali sulla sicurezza del lavoro, garantendo inoltre l'elezione, la formazione e l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- Individuare il fabbisogno professionale e formativo del comparto e promuovere conseguentemente le iniziative formative anche ai fini dell'accesso alle risorse stanziate per la formazione professionale.
- Attivare le promozioni di convenzione per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 legge 196/97.
- Le parti comunque concordano di incontrarsi periodicamente, di norma ogni bimestre, per la verifica della piena e corretta applicazione del Contratto Integrativo Provinciale nella realtà provinciale Pavese, analizzando eventuali contenziosi interpretativi e ricercando le opportune soluzioni per la generalizzata estensione dell'Accordo.
- Le parti si impegnano ad attivare ogni percorso utile al fine di favorire intese a livello territoriale, coinvolgenti tutte le istituzioni interessate a tali processi, volte a garantire, nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi socio sanitari, assistenziali ed educativi, un livello ottimale di efficienza e qualità degli stessi, non disgiunto da un corretto confronto concorrenziale in conformità con la disciplina normativa comunitaria, nazionale e regionale di volta in volta applicabile.
- Promuovere presso il CMP la costituzione della Commissione di Conciliazione ed i Collegi Arbitrali con riferimento agli artt.38 e 39 C.C.N.L. ed in coerenza con le eventuali linee guida nazionali.

Per tutto quanto qui non previsto le Parti rimandano alla contrattazione collettiva nazionale e regionale.

ART.4 - DIRITTO ALLO STUDIO, QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione dell'utenza, che 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.

1) L'art. 69 fermo restando le percentuali e la tipologia dei corsi previsti dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:
   - 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 annue che verranno retribuite nei mesi di competenza, a prescindere dal conseguimento del titolo) per mezzo di richiesta formale: l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione della priorità.
     Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.
   - Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale, la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.
   - Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. Nell'ambito dell'organizzazione volta ad agevolare la partecipazione ai corsi, sarà considerato un diritto anche il tempo necessario al raggiungimento della sede del corso, fermo restando che le ore retribuite saranno solo ed esclusivamente quelle certificate.
   - Sono escluse dai permessi retribuiti per la frequenza ai corsi (150 ore annue) le ore utili per sostenere le prove d'esame garantite, ai sensi di legge 300/70 in conformità al citato art. 69 comma 1.
   - Il diritto ai benefici previsti dell'art 69 può essere richiesto ed esercitato da tutti i lavoratori in forza alla cooperativa, per frequentare qualsiasi corso di studio, anche privato, abilitante a titolo professionale, diploma, laurea riconosciuta, corso post-laurea compresi corsi universitari di tutte le discipline rientranti nell'offerta scolastica ivi compresi i corsi erogati dalle università telematiche.

2) L'art. 70 fermo restando le percentuali previste dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:
   - Il diritto di cui all'art.70 compete a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa (soci e non) per frequentare corsi, anche di natura privata, di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento e conseguimento di crediti formativi che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa, ivi compresi i corsi erogati in modalità telematica
   - Le cooperative garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi (ECM) previsti dalle vigenti disposizioni per il personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con relativi oneri a carico della cooperativa.
   - Il diritto si esercita, in assenza di accordi aziendali con altre indicazioni, solo a titolo individuale nella misura piena prevista dall'art.70 (100 ore annue che verranno retribuite nei mesi di competenza, a prescindere dal conseguimento del titolo) per mezzo di richiesta formale; l'anzianità della richiesta formalizzata farà testo per l'assegnazione delle priorità. Ogni altra forma di distribuzione alternativa del diritto (es.: suddivisione del monte ore complessivo su più beneficiari) potrà essere ricercata e concordata mediante accordi aziendali tra le parti.

- Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.
- Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. Nell'ambito dell'organizzazione volta ad agevolare la partecipazione ai corsi, sarà considerato un diritto anche il tempo necessario al raggiungimento della sede del corso (da casa o da lavoro) fermo restando che le ore retribuite saranno solo ed esclusivamente quelle certificate tramite apposita documentazione rilasciata dall'ente di formazione. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, esaurite le 100 ore, la cooperativa potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle compatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

Le parti concordano che, in merito al presente articolo e pertanto anche per quanto riguarda l'applicazione dell'art.5 Legge 08/03/2000 n° 53 si attuino le seguenti specificazioni:

- in considerazione dell'incidenza dei cambi gestionali nel settore, il diritto é accessibile e può essere richiesto dai lavoratori in forza presso la stessa Cooperativa o, in alternativa, presso lo stesso servizio; in caso di cambio di gestione, qualora la Cooperativa dimostri di aver già esaurito le ore potenzialmente assegnabili nel periodo, in accordo con le OO.SS verranno valutate le alternative specifiche per consentire il riconoscimento del diritti e/o per la continuazione del percorso formativo
- il diritto in caso di congedo è riconosciuto per le richieste avanzate nella misura massima dell'8% del personale a tempo indeterminato presente 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 **due** lavoratori nel corso dell'anno. Per le cooperative con più di 200 addetti equivalenti, la percentuale dell'8% si calcola sul numero di addetti impiegati nella provincia di Pavia;
- I lavoratori che intendono usufruire dei benefici 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 percorso formativo.

Annualmente deve essere identificato il monte ore aziendale e le modalità di distribuzione dello stesso, prevedendo la possibilità di utilizzare completamente il monte ore disponibile attraverso l'assegnazione delle ore eventualmente residuate in altri percorsi formativi inizialmente non pianificati, previo confronto ai sensi dell'art. 9 lettera c) C.C.N.L.

Entro il mese di marzo dovrà essere definita l'assegnazione del monte ore per il diritto allo studio che potrà essere richiesta dalle OO.SS.

I criteri di assegnazione seguiranno le seguenti priorità:

a) data della presentazione della domanda entro il 30 gennaio di ogni anno.
b) anzianità di servizio e permessi già utilizzati negli anni precedenti.

Si precisa che quanto indicato ai punti precedenti esula dagli impegni formativi regolati dalla normativa vigente per le/i lavoratrici/tori assunti con contratto di lavoro apprendistato, con particolare attenzione all'art. 28 del C.C.N.L .2019/2020

ART. 5 - ATTIVITA' DI SOGGIORNO

Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con l'obbligo di soggiorno e/o di permanenza notturna conseguente ad una esplicita richiesta della cooperativa, ivi compresa la gita scolastica di durata superiore ad un giorno.
La eventuale richiesta della cooperativa di incarico per un'attività di soggiorno, non potrà essere vincolante ed è pertanto condizionata alla disponibilità ed al consenso della lavoratrice o lavoratore interessati.

Ai lavoratori inviati in trasferta per i soggiorni sarà corrisposta (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute e alla normale retribuzione giornaliera) una somma pari a: € 20 per ogni giorno di effettiva presenza. Detti importi si intendono quale riconoscimento per la maggiore produttività realizzata nel corso dell'attività di soggiorno, saranno pertanto assoggettati al regime di detassazione previa verifica del rispetto delle condizioni indicate dalla normativa fiscale in materia; sarà inoltre riconosciuta una giornata di permesso aggiuntivo per soggiorni fino a sette giorni, due giornate di permesso aggiuntivo per i soggiorni superiori a sette giorni. Sarà altresì riconosciuta alla lavoratrice/al lavoratore, per prestazioni svolte in giornata domenicale o festiva, la facoltà di scegliere se optare per il recupero compensativo o il pagamento aggiuntivo della suddetta giornata.

Per i lavoratori part-time, oltre ai benefici di cui sopra, sarà riconosciuta una prestazione lavorativa pari al tempo pieno.

Per le gite giornaliere sarà riconosciuta un'indennità € 15,00 oltre alla normale retribuzione delle ore di servizio effettivamente prestate. In caso di superamento dell'orario giornaliero previsto, le ore in più saranno riconosciute con la maggiorazione x lavoro straordinario / supplementare, in alternativa la lavoratrice/il lavoratore potrà optare per pari ore di recupero compensativo fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni di cui agli artt. 26 lettera c e art 53 C.C.N.L. vigente.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima che sia avvenuto l'eventuale recupero delle ore di soggiorno, nelle competenze dell'ultima mensilità dovuta, dovrà essere riconosciuto il pagamento sotto la voce "spettanze residue" con le maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario/supplementare.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere presso singole cooperative sociali a seguito di contrattazione aziendale o individuale

ART. 6 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Con riferimento all'art. 10 punto 2 del C.C.N.L. e in coerenza con quanto previsto all'art. 47 C.C.N.L. in vigore e in considerazione della particolarità dei servizi svolti sul territorio pavese e dell'ampia diffusione e richiesta di figure professionali non specificamente accreditate a livello regionale le parti concordano sulla necessità di svolgere una ricognizione sulle varie professionalità impiegate nei servizi al fine di inserire ex novo e inquadrare correttamente quelle figure che a titolo esemplificativo non sono specificate all'interno del C.C.N.L. Cooperative Sociali.

Le parti convengono sui seguenti inquadramenti:

1. **D2** – facilitatore o mediatore linguistico culturale con titolo
2. **C2** - oss se il titolo viene richiesto all'atto dell'assunzione o in corso di rapporto di lavoro
3. **C1** - assistente scolastico senza funzioni educative e senza richiesta di laurea

4. **C1** – addetto alla gestione di pratiche di prenotazioni, ammissione e dimissioni degli utenti/pazienti e/o gestione cassa utenti negli ambiti operativi del settore
5. **C1** - operaio specializzato/manutentore, attività di conduzione veicoli che richiede una professionalità adeguata all'applicazione di procedure e metodi operativi e/o all'utilizzo di mezzi d'opera per i quali è richiesto il possesso della patente di categoria C o superiore;
6. **A2** – addetto alle pulizie con uso di strumentazione semplice negli ambiti operativi del settore (non attrezzature elettriche e/o meccaniche)
7. **B1** - addetto alle attività che prevedono utilizzo di strumentazioni elettriche e/o meccaniche (es. addetto lavanderia).
   B1 - addetto ad attività di pulizie/sanificazione che richiedono specifica formazione (addetto alle pulizie e/o al lavaggio stoviglie, addetto alla sanificazione con prodotti specifici)
   B1 - addetto mensa con HACCP

ART. 7 - UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO

Fermo restando che si privilegerà l'utilizzo dei mezzi aziendali, alle lavoratrici e ai lavoratori formalmente autorizzati all'uso del mezzo proprio per motivi connessi al servizio spetta un rimborso chilometrico, pari a € 0,35/km.
Tale valore viene determinato calcolando 1/5 del prezzo medio del carburante pari a € 1,77 (il prezzo medio del carburante viene calcolato considerato per 1/3 il costo della benzina e per 2/3 quello del diesel, partendo da quanto indicato dalle Tabelle del Ministero dello Sviluppo Economico del mese di luglio 2024).

Il valore di € 0,35/km sarà applicato dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo e sarà oggetto di rinegoziazione (entro il mese di gennaio di ogni anno) in caso di aumento o diminuzione superiore al 10% sul valore del prezzo medio del carburante, così come determinato nel paragrafo precedente.

È in ogni caso escluso il rimborso del tragitto percorso dalla lavoratrice/dal lavoratore per recarsi presso la sede di lavoro e ritorno.

Per le lavoratrici ed i lavoratori che prestano sevizi a domicilio, o comunque connotati da spostamenti in auto per ragioni di servizio, i tragitti di cui sopra sono rappresentati dal luogo dove risiede il primo utente al quale viene reso il servizio (prima sede di lavoro). Alle stesse condizioni verrà rimborsata alla lavoratrice/al lavoratore l'eventuale differenza tra il maggior percorso di ritorno dall'ultima sede di servizio al domicilio personale e la distanza tra la sede aziendale ed il domicilio della lavoratrice/del lavoratore.

Tale rimborso sarà riconosciuto ai lavoratori sotto la voce "rimborso viaggi".

Le condizioni di cui sopra si applicano anche in caso di utilizzo di mezzi pubblici: previa formale autorizzazione, il costo sarà rimborsato a seguito di presentazione dei giustificativi di spesa.

La cooperativa in caso di specifico utilizzo del mezzo proprio è tenuta a rispondere direttamente dei danni subiti dai lavoratori autorizzati all'uso del mezzo privato.

A tal proposito, la cooperativa dovrà predisporre un regolamento per disciplinare la modalità di risarcimento danni e le buone prassi di utilizzo del mezzo durante tutta l'attività lavorativa, dandone debita informazione ai lavoratori interessati.

Si precisa che il mezzo proprio, salvo cause di forza maggiore, non dovrà essere utilizzato per il trasporto degli utenti.

ART. 8 - ABITI DA LAVORO, TEMPI DI VESTIZIONE

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo di prestazione, verranno forniti gli indumenti stessi a cura e spese dell'impresa nella misura di due abiti da lavoro ed un paio di calzature all'anno, con eventuale reintegro, quando necessario previa riconsegna del vecchio inutilizzabile per normale usura.

E' parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio delle divise delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso strutture / servizi socio-assistenziali o socio-sanitari.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Premesso che nell'orario di lavoro, al netto dei tempi di vestizione/svestizione, dovranno essere garantiti i passaggi di consegne, la qualità dei servizi e salvaguardati i carichi di lavoro nel rispetto delle vigenti norme, con riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti da lavoro, divise e/o particolari dispositivi di protezione individuali di cui al d.lgs. 81/08, i tempi di vestizione e svestizione saranno riconosciuti come orario di lavoro e computati nell'orario di servizio nella misura di 15 minuti per turno, fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

A livello di singolo ente, in sede di accordo sindacale, le parti definiscono le modalità applicative e attuative di quanto previsto al precedente punto; a titolo esemplificativo e non esaustivo le parti potranno prevedere l'istituzione di uno specifico contatore ove far confluire i minuti di vestizione ai fini di consentire ai lavoratori di poterne beneficiare su specifica propria richiesta a titolo di recupero compensativo ad ore e/o per l'intera giornata. Le ore accantonate essendo parte integrante dell'orario di lavoro, saranno prioritariamente utilizzate rispetto alle ferie ed ai permessi retribuiti e verranno considerate come ore di lavoro ordinario.

Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice ed ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossarlo; nel qual caso, il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART. 9 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In ogni singolo luogo di lavoro dovrà essere data piena applicazione alla normativa sulla sicurezza ivi compresa l'elezione dei rappresentanti (RLS) e la loro formazione, così come disposto dal Dlgs 81/2008 e successive modifiche oltre che dai protocolli di intesa sottoscritti tra OO.SS Centrali Cooperative, nonché dai protocolli siglati tra Governo e Parti sociali in data 14/03/20 e 24/03/20.
Sarà inoltre materia di confronto in sede aziendale così come disposto dal C.C.N.L. art.9 lettera C.

ART. 10 - CAMBI DI GESTIONE

Al fine di rendere più certe le procedure relative ai cambi di gestione, l'art.37 del C.C.N.L. è esplicitato e integrato come segue, nel cambio di gestione si considerano anche nuove forme di organizzazione societarie.

a) La cooperativa o l'impresa uscente che avrà l'obbligo di riconoscere nei termini di legge e di contratto quanto ancora dovuto ai lavoratori, con la massima tempestività , anche nel caso in cui non partecipi alla gara d'appalto, oppure in caso di eventuali esternalizzazioni/internalizzazioni/subappalti anche di parte dei servizi deve, obbligatoriamente prima dell'evento, dare comunicazione alle OO.SS. territoriali e alle centrali cooperative, alle RSU/RSA (qualora presenti) e all'impresa subentrante, fornendo per ogni lavoratrice/lavoratore le seguenti informazioni:

   - dati anagrafici,
   - livello di inquadramento,
   - mansione,
   - titoli professionali posseduti,
   - data di assunzione in cooperativa,
   - anzianità di servizio,
   - orario settimanale di lavoro nell'appalto,
   - tipologia contrattuale,
   - eventuali cessioni del quinto,
   - eventuali adesioni a fondi di previdenza complementare,
   - report relativo all'applicazione dell'Assistenza Sanitaria integrativa.

   In coerenza con l'art. 22 C.C.N.L. fornirà altresì alla subentrante e all'Organizzazione Sindacale di appartenenza le scrizioni sindacali in essere.

b) L'impresa subentrante, anch'essa con la massima tempestività, deve dare a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione. Ad ogni modo, le Cooperative/ Imprese alle quali le OO.SS richiederanno l'incontro ai sensi dell'art.37 C.C.N.L., avranno l'obbligo di espletare preventivamente la procedura, eventualmente, anche in modalità telematica (video conferenza).

   Ai sensi dell'art. 37 qui richiamato ed integrato, l'Impresa/Cooperativa subentrante assumerà senza periodo di prova nei modi e condizioni previste dalle leggi vigenti e dalla disciplina contenuta nel presente accordo, facendo salve condizioni di miglior favore preesistenti, tutto il personale addetto all'appalto o convenzione, garantendo il mantenimento della retribuzione in essere ivi compresi gli scatti di anzianità maturati e in corso di maturazione e garantendo la continuità lavorativa nel medesimo luogo di lavoro.

   In coerenza con l'art. 22 C.C.N.L. è obbligo dell'uscente fornire alla subentrante l'elenco e le iscrizioni sindacali in essere. La subentrante acquisirà le iscrizioni garantendone la continuità.

c) Le Cooperative/Imprese interessate prenderanno preventivi accordi per compiere il passaggio diretto degli addetti in forza sul servizio oggetto dell'appalto o convenzione trasferito. Il passaggio di gestione con l'Azienda subentrante avverrà con la forma del rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità e senza periodo di prova.

d) Per il personale che ricopra una funzione di coordinamento del servizio oggetto del passaggio, si può prevedere l'introduzione di un periodo di prova riferito esclusivamente allo svolgimento della mansione specifica pari all'art. 32 ridotto al 50% della sua durata. La cooperativa, entro i termini di scadenza dello stesso, darà formale notizia dell'esito del periodo di prova alle OO.SS. territoriali

(datoriali e dei lavoratori). E' in ogni caso garantita la continuità del rapporto di lavoro all'interno della stessa struttura, compatibilmente con le qualifiche previste da capitolato e da normativa vigente per l'esercizio della mansione.

e) Ad integrazione di quanto previsto dall'Art 37 C.C.N.L. relativo ai cambi di gestione viene concordato che i lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 l. 300/70 saranno inseriti negli elenchi di cui al punto a) e saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato senza periodo di prova.

f) Nelle ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro (es malattia, maternità obbligatoria e/o maternità anticipata disposta dagli organi competenti, infortunio, congedi, aspettative varie ecc.) il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui verrà meno la causa sospensiva.In tale ipotesi, al momento del cambio di appalto dovrà essere sottoscritto l'impegno della società subentrante alla futura presa in carico del personale interessato.In ogni caso la cooperativa uscente dovrà necessariamente attivarsi al fine di tutelare le posizioni che comportino la conservazione del posto di lavoro sopra riportate.

   Per quanto riguarda la maternità posticipata (fino a sette mesi dopo il parto) si precisa che sarà onere della cooperativa uscente attivarsi per tempo presso le sedi competenti.

   Gli addetti in forza con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza naturale del contratto di assunzione e/o proroga sottoscritto con il precedente gestore, fatta salva la valutazione, in accordo con le OO.SS, di eventuali esigenze in base alle quali tali contratti avranno priorità di rinnovo, e diritto di precedenza rispetto a eventuali assunzioni a tempo indeterminato, fatto salvo il rispetto dei requisiti richiesti dalle norme e dal capitolato.

g) Gli addetti in forza presso i servizi concessi in appalto o convenzione la cui scansione temporale è subordinata o ai calendari scolastici o alla chiusura dei servizi con sospensione temporanea dell'appalto saranno assunti con le condizioni previste nel presente accordo.

   Ai fini di garantire la continuità, la cooperativa uscente manterrà in forza tutti i lavoratori sino alla presa in carico del servizio da parte della cooperativa subentrante. Resta fermo l'obbligo da parte del subentrante di assumerli ai sensi del presente articolo ancorché il periodo intercorrente (anche non retribuito) fosse superiore ai 7 gg disciplinati dal C.C.N.L.

h) Il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

i) Resta in ogni caso impregiudicata la successiva facoltà della lavoratrice/del lavoratore dipendente di aderire come socio della cooperativa.

j) Premessa l'obbligatorietà della procedura (art. 37 C.C.N.L.) il rapporto di lavoro con la cooperativa uscente si risolve senza l'obbligo di preavviso di cui all'art. 33 C.C.N.L.

k) La conclusione della procedura prevista dal citato art.37, qualora le OO.SS. richiedano formalmente all'azienda subentrante lo specifico incontro, dovrà essere necessariamente formalizzata in un verbale di accordo o mancato accordo sindacale.

l) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica circa le condizioni d'applicazione del presente accordo.

ART. 11 - PERMESSI MALATTIA FIGLI

Si conviene di fissare in numero di 10 giorni annui (non retribuiti) i permessi relativi alle malattie del figlio dai tre anni fino ai dodici anni di età con relativa certificazione del medico curante. Per i primi tre anni di età del bambino i permessi per malattia sono illimitati, sempre dietro presentazione di certificazione del medico curante.

ART.12 - PERMESSI E FERIE

Le ferie ed i permessi retribuiti devono comparire sul cedolino paga di ogni singola lavoratrice/singolo lavoratore, evidenziando il residuo anno precedente, il maturato anno in corso, il goduto ed il saldo.
Ai lavoratori stranieri, che ne facciano formale richiesta per recarsi al paese di origine, sarà concesso, previo accordo con la cooperativa, il cumulo annuale/biennale delle ferie.

I permessi ex festività di cui all'art 60 del C.C.N.L., di norma, devono essere goduti entro il termine dell'anno civile in corso; il monte ore di permessi ex festività maturati ogni anno e non goduti, sarà riportato sul contatore degli anni successivi al fine di agevolarne l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in base alle proprie esigenze.

Si conviene che ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concesse un massimo di 5 ore all'anno di permesso non retribuito per ogni figlio da destinare ai colloqui con gli insegnanti. Tali permessi non rientrano nella fattispecie di cui all'art. 61 C.C.N.L.

Ai lavoratori che richiedono giorni di permesso retribuito e/o non retribuito, le cooperative dovranno dare riscontro entro e non oltre 48 ore dalla richiesta.

Relativamente al monte ore accantonato alla data di decorrenza del presente contratto e di competenza di anni precedenti si conviene che lo stesso resterà a disposizione della lavoratrice/del lavoratore con le medesime modalità previste nei commi precedenti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il monte ore residuo, anni precedenti ed anno corrente, alla data di cessazione verrà monetizzato ed erogato con l'ultimo cedolino paga.

In merito alle ferie, con riferimento all'art. 60 C.C.N.L., fermo restando la programmazione condivisa, si stabilisce che, relativamente alle richieste dei lavoratori (salvo casi di emergenza/urgenza) qualora la parte datoriale non fornisca formale riscontro entro le 48 ore, le stesse si riterranno accolte.

ART. 13 - TIMBRATURE E FOGLI PRESENZA

Qualora la lavoratrice/il lavoratore richieda i prospetti mensili, fogli presenze e/o timbrature, le cooperative sono tenute a rilasciarne copia firmata entro 10 gg. dalla richiesta

ART. 14 - PERIODO DI COMPORTO E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA - CONGEDI PER CURE e TERAPIE SALVAVITA

Premesso che

- in presenza di malattia o infortunio non sul lavoro ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno di ogni anno
- le cooperative sono tenute a comunicare ai lavoratori interessati e che ne facciano espressa richiesta scritta il computo dei periodi di malattia utili al raggiungimento del periodo di comporto, al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro mediante eventuali richieste di aspettativa.

si conviene che:

- Ai lavoratori che sono riconosciuti invalidi civili con invalidità superiori al 50% (art. 7 D.lgs n 119/2011) ivi compresi i lavoratori affetti da patologie croniche, invalidanti e di lungodegenza che necessitano di ricovero ospedaliero, di day hospital, di assenze per terapie debitamente certificate, nonché i giorni successivi alla terapia, qualora il medico certifichi l'impossibilità alla ripresa lavorativa, sono concessi 30 giorni frazionati o continuativi di congedo retribuito all'anno per cure strettamente connesse all'invalidità/patologia accertata. (interpello Min. lavoro e Politiche sociali n. 10/2013)
  La lavoratrice/il lavoratore dovrà presentare specifica domanda al proprio Datore di Lavoro allegando la documentazione del Medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura pubblica, dalla quale dovrà risultare la necessità della cura in relazione all'infermità del beneficiario.
  Durante il periodo di congedo la lavoratrice/il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico previsto per le assenze per malattia, il quale comunque continuerà ad essere sostenuto del Datore di Lavoro e non dall'Istituto Previdenziale.
  Tali congedi sono esclusi dal calcolo del periodo di comporto di malattia.
- A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti trattamenti terapeutici, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale la lavoratrice/il lavoratore, previa presentazione di formale richiesta, potrà usufruire di un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 12 mesi complessivi al fine della conservazione del posto di lavoro.
- I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. o PEC prima della scadenza del 365° giorno di assenza per malattia. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
  Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

ART. 15 - DIRITTO DI PRECEDENZA E INFORMAZIONE

La lavoratrice/il lavoratore titolare di contratto part-time che ne esprima consenso, nel caso in cui la cooperativa avesse un aumento di monte ore disponibile per pari mansioni, avrà diritto di precedenza ad aumentare le ore del proprio contratto individuale.

ART.16 - GARANZIA DEI SERVIZI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti, in ottemperanza alla Legge 146/90 e dell'articolo 11 del C.C.N.L., premesso che l'esercizio del diritto di sciopero deve contemperarsi con il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica, la distribuzione e la somministrazione del vitto nei confronti di persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari, convengono quanto segue:

a. Asili nido, scuole di ogni ordine e grado, possono essere chiusi.
b. Possono parimenti essere chiusi i servizi gestiti da cooperative che non svolgano attività residenziale.
c. Per le assistenze domiciliari devono essere garantiti il servizio consegna pasti e igiene personale, definendo a tale scopo un contingente minimo funzionale allo svolgimento di quanto previsto.
d. Per le strutture residenziali, al fine di garantire le prestazioni di custodia, igiene e cure mediche (limitatamente alle terapie e cure mediche essenziali) saranno garantiti contingenti minimi pari al 50% del personale per ogni nucleo; le cucine garantiranno i pasti (anche di emergenza con prodotti preconfezionati e stoviglie monouso).
e. Per le strutture che prevedono la presenza di personale sanitario al fine della somministrazione delle terapie sarà comunque garantita la presenza legata all'espletamento di tale funzione.

Sulla materia sono previsti altresì specifici confronti tra cooperative e OOSS (art. 11 CCNL 2017-2019

Le Cooperative, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente previsti, dovranno predisporre uno specifico piano di lavoro di emergenza.

Si evidenzia che il personale delle Cooperative non può in alcun modo sostituire il personale pubblico in sciopero.

Non è ammessa la sostituzione del personale scioperante con personale esterno o assunto per l'occasione.

Modalità operative:

- per le strutture sanitarie/sociosanitarie, i centri residenziali e semi-residenziali, le strutture protette per utenti anziani, disabili, tossicodipendenti, malati psichiatrici saranno individuati contingenti di personale per assicurare i servizi di cui al paragrafo precedente.
- Per i termini di preavviso per la proclamazione dello sciopero, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge 146/90. Accertato il rispetto di tale termine, la direzione aziendale fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro, di regola sulla scorta dei nominativi previsti in turno o in servizio nella giornata in cui è proclamato lo sciopero con esclusione dei componenti RSU/RSA.

- Il personale precettato avrà facoltà di richiedere la propria sostituzione entro le 48 ore dall'inizio dello sciopero stesso.
- Fermo restando il preavviso di 10 giorni di cui sopra, per i centri diurni, i nidi, le scuole, l'appoggio scolastico, l'assistenza domiciliare sarà garantita all'utenza una informazione almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero.

Si ricorda che la procedura prevista dalle vigenti normative prevede

- Il termine di preavviso per la proclamazione dello sciopero è quello previsto dalla legge 146/90.
- la direzione aziendale fornirà l'elenco del personale esonerato dallo sciopero ai responsabili dei luoghi di lavoro, di regola sulla scorta dei nominativi previsti in turno o in servizio nella giornata in cui è proclamato lo sciopero.
- La comunicazione all'utenza è competenza del datore di lavoro, tale comunicazione deve essere fornita almeno 5 giorni prima della giornata di sciopero.
- in caso di sciopero è indispensabile attivare tentativo di conciliazione presso le sedi competenti.

ART. 17 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti ritengono che, per concorrere a migliorare la qualità dei servizi e del lavoro offerti dalle Cooperative Sociali, debbano essere promosse e rispettare buone prassi in un'ottica di pari opportunità di genere.
Tale prassi, saranno rispettose delle normative specifiche, in particolare nelle seguenti attività, rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori allo scopo di garantire pari opportunità di genere:

- Modalità di selezione;
- Formazione, riqualificazione e formazione continua;
- Percorsi di carriera interni aziendali;
- Organizzazione del lavoro;
- Tempi e orario di lavoro;

ART. 18 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La conciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare è determinante per l'integrazione di genere.
Nel valorizzare i progetti sperimentali attivati dalle cooperative che operano nel territorio della Provincia di Pavia, che hanno incluso norme e strumenti a favore della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, le parti si impegnano a promuovere azioni positive relative alle seguenti situazioni:

- Flessibilità degli orari;
- Reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo un periodo di congedo;
- Interventi e servizi innovativi.

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)

b) Hanno facoltà di chiedere l'esonero dalle attività di soggiorno i genitori con figlio minore fino a 4 anni di vita ed i lavoratori con un famigliare non autosufficiente convivente;

c) Nel caso di lavoratori congiunti operanti sullo stesso servizio non può essere assegnato loro il medesimo turno di lavoro fino al compimento dei 15 anni del figlio minore;

d) Per i lavoratori su cui grava l'onere dell'accudimento in assenza dell'altro genitore è possibile richiedere, previa autocertificazione della condizione di necessità, l'esenzione dal lavoro notturno sino al compimento del 15° anno di età del figlio;

e) ai lavoratori su cui grava l'onere dell'accudimento e che ne facciano richiesta è concessa prioritariamente la trasformazione del contratto da full time a part-time

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. 19 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti sino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino ad un massimo di 180 all'anno.
In deroga a quanto previsto dall'art. 71 del C.C.N.L. il trattamento economico per la malattia e l'infortunio viene riconosciuto anche ai lavoratori in periodo di prova.

ART. 20 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte della lavoratrice/del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, nel primo cedolino utile, esperite le procedure di legge.

ART 21 - FERIE SOLIDALI

Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 151/2015, su base volontaria ed a titolo gratuito, i lavoratori, nell'ambito della stessa Azienda o Unità produttiva, possono cedere ore/giorni di ferie ad altra lavoratrice/altro lavoratore 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 famigliare
- a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporto previsto dal C.C.N.L.

L'Azienda potrà concorrere mettendo a disposizione altre ore, oltre a quelle cedute dai colleghi.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al presente articolo, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di bisogno delle cure rilasciata da una struttura sanitaria possono presentare specifica richiesta all'Impresa per la fruizione delle giornate di ferie donate.

Ricevuta la richiesta il Datore di Lavoro, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza; i lavoratori che intendano aderire formalizzano la propria decisione indicando il numero di giorni/ore di ferie che sono disposti a cedere.

Nel caso in cui le ferie donate superino quelle richieste, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso di richieste, anche plurime, ove le ferie offerte siano inferiori alle richieste, le ferie cedute sono distribuite in maniera proporzionale tra tutti i richiedenti.

ART. 22 - PERMESSI LUTTO/GRAVI MOTIVI FAMILIARI

(Decreto 21 luglio 2000 n. 278 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

Si conviene sul diritto a **tre** giorni di permesso retribuito per evento, da godere anche in modo non consecutivo purché entro 7 giorni dall'evento, per le seguenti circostanze:

a) decesso di parenti ed affini entro il secondo grado di parentela, anche non conviventi (genitori, figli, fratelli, sorelle, coniuge anche legalmente separato, suoceri, nonni, nonni del coniuge, cognati (L.53/2000); tale diritto è esteso anche alle unioni civili.
b) Documentata grave infermità dei soggetti di cui al punto a)

In merito ai congedi ai sensi del Decreto 21 luglio 2000 n. 278 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si recepisce integralmente la suddetta normativa.

ART. 23 - CONGEDO PER LAVORATRICI E LAVORATORI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le parti ribadiscono con convinzione il proprio intendimento di tutelare le lavoratrici ed 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 si amplia quanto previsto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n. 80 del 15/06/2015 stabilendo che:

a) La lavoratrice/il lavoratore 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 Casa Rifugio di cui all'art. 5 BIS Decreto-legge 14/08/2013 n. 93, convertito con modificazioni dalla Legge 15/10/2013 n. 119, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di quattro mesi.

b) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice/il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuto ad avvisare il Datore di Lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione prevista.

c) Durante il periodo di congedo, la lavoratrice/ore di cui al punto a) ha diritto a percepire un'indennità corrisposta dal Datore di Lavoro pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato, a tutti gli effetti, ai fini dell'anzianità di servizi, della maturazione delle ferie, della 13ma mensilità e del trattamento di fine rapporto.

d) Il congedo di cui al punto a) può essere usufruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni

e) Le lavoratrici/ori vittime di violenza di genere hanno, inoltre, diritto a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi, su richiesta della lavoratrice/ore, essere riconvertito in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 24 - ATTIVITÀ NON FRONTALI DEI SERVIZI DELLA PRIMA INFANZIA, DELL'INFANZIA, DELL' ISTRUZIONE E DELLA CONTINUITÀ EDUCATIVA

In relazione a quanto definito dall'art. 51 C.C.N.L. si definisce nella misura del **4%** dell'orario contrattuale individuale della lavoratrice/del lavoratore il tempo di lavoro non frontale per gli addetti ai servizi della prima infanzia, dell'infanzia, dell'istruzione e della continuità educativa per le attività di:

- predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;
- programmazione delle attività;
- progettazione dei percorsi di continuità educativa.

Art. 25 - ATTIVITÀ STAGIONALI/CENTRI ESTIVI

Le Cooperative singole o comunque appartenenti ad un gruppo, al fine di garantire anche nei periodi estivi una continuità lavorativa dei propri operatori, nel caso di acquisizione di servizi anche temporanei, (es. centri estivi, campi scuola ecc), prima di procedere a nuove assunzioni anche a termine, daranno priorità d'impiego ai lavoratori soggetti a periodi di sospensione delle attività, fatta salva la disponibilità degli stessi.

ART 26 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali in essere presso le singole cooperative/imprese sociali a seguito di contrattazione aziendale e/o individuale e in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

ART. 27 - NORME FINALI

A. Il presente accordo recepisce integralmente quanto previsto dal Codice civile e dalla Legge n. 76 del

20/05/2016 in materia di regolamentazione delle unioni civili.

B. Le parti si impegnano, vista l'introduzione e l'utilizzo sempre più diffuso dello smart- working, ad incontrarsi per definire un protocollo condiviso per l'utilizzo e la gestione del lavoro agile.

C. Alla luce del rinnovo del CCNL Cooperative Sociali, che prevede una vigenza contrattuale 01/01/2023-31/12/2025, le parti si impegnano a definire importo del PTR e relativi criteri di erogazione, gli adeguamenti relativi alle attività di soggiorno e la definizione dei criteri di gestione della Banca delle Ore a livello territoriale a partire dal 01/01/2026

Letto e sottoscritto dalle parti in Pavia in data 26/07/2024

AGCI LOMBARDIA

CONFCOOPERATIVE MILANO E DEI NAVIGLI

LEGACOOP LOMBARDIA

FP CGIL Pavia

Fisascat-Cisl Pavia Lodi

UILTPL Pavia