Il giorno 2 ottobre 2013, a Lecco in Via Belvedere n. 15, si sono riuniti:

LEGACOOPSERVIZI Lecco, rappresentata da Felice ROMEO;
CONFCOOPERATIVE Lecco rappresentata dal Presidente Gabriele MARINONI;
FISASCAT CISL Monza Brianza e Lecco rappresentata da Celestino COMI e Donatina COVIELLO;
Funzione Pubblica CGIL rappresentata da Catello TRAMPARULO;
F.P.L. UIL Lecco, rappresentata da Italo BONACINA;

per analizzare le richieste contenute nella "Piattaforma Contratto Collettivo Integrativo Provinciale di Lavoro della Provincia di Lecco" presentata dalle OO.SS., in data 26/06/2012 in conformità all'art.10 – punto 2 del C.C.N.L. Cooperative Sociali del 16/12/2011 sottoscrivendo un accordo sulle materie sotto indicate rientranti pertanto nel

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DI LECCO

ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Il presente contratto si applica integralmente a tutto il personale, sia socio sia dipendente che opera nella provincia di Lecco, 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 Lecco anche con sede legale in altra provincia.
Il presente accordo, fatto salvo diversa indicazione di durata prevista da accordi in essere o in calce ciascun articolo o da ogni eventuale modifica derivante da accordi nazionali ed aziendali, decorre dalla data di sottoscrizione e fino al 31-12-2015 e 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, anche se disdettato da una delle parti, produrrà comunque i suoi effetti sino a diversa ed ulteriore definizione delle parti.

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 socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
Consapevoli che tale obiettivo si raggiunge se alla soddisfazione dell'utenza si accompagna la crescita economica e professionale di 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 deriva 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, 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.
Titolate alla contrattazione territoriale sono le associazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L..

ART.3 COMITATO MISTO PARITETICO PROVINCIALE

Viene costituito presso la sede di Confcooperative Unione Provinciale di Lecco in Lecco, via Belvedere 15, 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.
Compiti principali di tale comitato sono:

- 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 presente C.C.N.L.;

- 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.N.L.;
- svolgere funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini ai sensi della normativa vigente;
- 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;

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

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

Le parti convengono sul perseguimento dell'obiettivo di crescente soddisfazione dell'utenza, obiettivo che non può prescindere dalla valorizzazione economica e professionale degli operatori del settore.
Per raggiungere gli obiettivi dichiarati è necessario definire percorsi di formazione continua con un'attenzione particolare alla riqualificazione di figure professionali a rischio occupazionale.
Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2.

1) L'art.69 fermo restando le percentuali e la tipologia dei corsi previste dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:

   a) 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) 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.

   b) Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.

   c) Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. È conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro limiti del monte ore previsto.

   d) 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 e in conformità al citato art.69 comma 1.

2) L'art.70 fermo restando le percentuali previste dal C.C.N.L. è così precisato ed integrato:

   a) Il diritto di cui all'art.70 compete a tutti i lavoratori in forza alla cooperativa per frequentare corsi, di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento che hanno specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla cooperativa. L'attività resa per la partecipazione a percorsi di qualificazione e aggiornamento professionali è considerata servizio a tutti gli effetti.

   b) Il diritto si esercita solo a titolo individuale nella misura piena prevista dall'art.70 (100 ore annue) 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.

   c) Per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale la maturazione per l'esercizio del beneficio sarà riproporzionata all'effettiva prestazione individuale di lavoro.

   d) Il diritto sarà applicato in coincidenza tra gli orari di lavoro con gli orari scolastici di frequenza dei corsi. È conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro limiti del monte ore previsto.

   e) Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, 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.

f) In caso di effettuazione di corsi di formazione/qualificazione il cui costo sia assunto dalla cooperativa con rilascio di titolo/attestazione che riveste esclusivamente carattere individuale ed utilizzabile quale titolo di abilitazione professionale anche in altra struttura/azienda si stabilisce la permanenza in forza alla cooperativa per almeno 24 mesi. In difetto la lavoratrice e il lavoratore sarà tenuto a rimborsare con l'ultimo cedolino paga i costi sostenuti dalla cooperativa, con esclusione di quello relativo alle ore di permesso di cui ai precedenti punti.
Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere informati per iscritto prima dell'inizio del corso di tale eventualità e dell'importo della possibile trattenuta.

ART.5 ATTIVITA' 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.
La eventuale richiesta della cooperativa di incarico per una 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 garantita:

a) Una indennità di trasferta giornaliera pari a € 15,00 (oltre al vitto, all'alloggio, al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute) per ogni giorno di effettiva presenza;
b) La normale retribuzione ordinaria per ogni giorno di prestazione fino ad un massimo di 8 ore di lavoro;
c) Una giornata di permesso aggiuntivo per ogni giorno di soggiorno fino a sette, due giornate di permesso aggiuntivo per i soggiorni superiori a sette giorni.

ART.6 UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO

Fermo restando che si privilegerà l'utilizzo dei mezzi aziendali, alle lavoratrici e ai lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio per motivi connessi al servizio spetta un rimborso chilometrico pari a 1/5 del prezzo della benzina.
L'importo sarà determinato annualmente entro il mese di gennaio dal Comitato Misto Paritetico Provinciale.
Per l'anno 2013 il prezzo di riferimento della benzina è fissato in € 1,70; pertanto la quota di rimborso è pari a € 0,34.
E' in ogni caso escluso il rimborso del tragitto percorso dalla lavoratrice e dal lavoratore per recarsi presso la sede di lavoro; quest'ultima per le lavoratrici ed i lavoratori che prestano servizi a domicilio è rappresentata dal luogo ove risiede il primo e l'ultimo utente al quale viene reso il servizio.
La cooperativa in base allo specifico utilizzo del mezzo proprio è tenuta, in alternativa a:

a) Stipulare una apposita polizza casco le cui condizioni dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori.
b) Rispondere direttamente dei danni subiti dai lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio.

In caso di scelta dell'opzione b), la cooperativa predisporrà un regolamento per disciplinare la modalità di risarcimento danni determinando comunque una franchigia ragguagliata a quella generalmente in uso per le polizze assicurative 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.7 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 all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.
È parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio delle divise delle lavoratrice e dei lavoratori in servizio presso strutture socio-assistenziali o socio-sanitarie.
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.

Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuali di cui al d.lgs. 81/08, i tempi di vestizione e svestizione non potranno complessivamente superare i 10 minuti.
Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti

di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART.8 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.

a) Nel cambio di gestione si considerano anche nuove forme di gestione, ad esclusione di quanto ricompreso nelle tutele di cui all'art. 2112 del cod. civ., a condizione che vi sia continuità nella forma di gestione e nella occupazione degli addetti.

b) L'impresa uscente, con la massima tempestività possibile, anche nel caso in cui non partecipi alla gara d'appalto è tenuta a dare la comunicazione alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) e alle RSU, qualora presenti, fornendo per ogni lavoratrice/lavoratore le seguenti informazioni: dati anagrafici, livello di inquadramento, mansione, titoli professionali posseduti, data di assunzione in cooperativa, anzianità nel servizio oggetto dell'appalto, orario settimanale di lavoro nell'appalto, tipologia contrattuale.

c) L'impresa subentrante, anch'essa con la massima tempestività possibile, darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) circa l'inizio della nuova gestione. Nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione, assumerà, senza periodo di prova fatto salvo quanto previsto alla lettera d), nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, tutto il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità.

d) Per il personale di livello dal D3 all'F2 o che ricopra una funzione di coordinamento del servizio oggetto del passaggio anche in presenza di inquadramento inferiore è prevista l'introduzione di un periodo di prova di cui 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) al fine di valutare la ricollocazione del personale suddetto. E' in ogni caso garantita la continuità del rapporto di lavoro.

e) 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, infortunio 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 dovrà essere sottoscritto l'impegno della società subentrante alla futura presa in carico del personale interessato.

f) Gli addetti in forza con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

g) 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.

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

i) In caso di esito positivo della procedura il rapporto di lavoro con la cooperativa uscente si risolve consensualmente senza l'obbligo di preavviso di cui all'art.33 del C.C.N.L..

j) L'azienda subentrante nel caso di:
   - modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o con l'utilizzo di nuove tecnologie produttivo/ gestionali che abbiano ripercussioni sia sul dato occupazionale che sul mantenimento delle condizioni di lavoro;
   - variazione nei termini/ modalità e prestazioni contrattuali del servizio, ancorché sia la stessa che già lo gestiva;
   - situazione di crisi documentata, con ricorso ad ammortizzatori sociali o ad altri strumenti derogatori della normativa;

   fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali (datoriali e dei lavoratori) e alle RSU, qualora presenti, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative, con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

l) La conclusione della procedura prevista dal citato art.37 sarà formalizzata in un verbale di accordo sindacale.

ART.9 CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Richiamato quanto previsto dal d.lgs. 26.03.2001 n.151 e SMI in materia di congedo parentale si concorda quanto segue:

I lavoratori potranno godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore (con minimo un ora giornaliera). In attesa di chiarimenti da parte dell'INPS non possono, nello stesso mese, essere utilizzati permessi a ore e a giornata.

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

ART.10 PERMESSI EX FESTIVITA'

Il monte ore di permessi ex festività di cui all'art.60 del C.C.N.L. maturati ogni anno e non goduti, sarà accantonato in azienda al fine di agevolarne l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori negli anni successivi in base alle proprie esigenze.
L'accantonamento sarà a tempo indeterminato ed i lavoratori non avranno termine ultimo per il godimento.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il monte ore residuo alla data di cessazione verrà monetizzato ed erogato con l'ultimo cedolino paga.
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 del lavoratore con le stesse modalità previste nei commi precedenti.

ART.11 ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

L'Elemento retributivo territoriale (ERT) è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalla imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti.

1. <u>criteri generali</u>

L'ERT sarà determinato in base ai criteri previsti dal presente articolo e sarà erogato a tutte le lavoratrici e i lavoratori che prestano la loro attività in Provincia di Lecco, fatta salva la richiesta al Comitato Misto Paritetico Provinciale da parte dell'impresa cooperativa operante in Provincia di Lecco ma con sede legale e prevalenza delle attività in altre province situate nella Regione Lombardia di applicare l'E.R.T. con riferimento alla sede legale.
Ai soli fini metodologici si assumono le seguenti terminologie:

Periodo di raffronto — è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d'esercizio utilizzato per il raffronto (esempio: per la determinazione dell'ERT anno 2013 si raffronteranno il bilancio di esercizio 2012 con la media dei bilanci 2010 e 2011.)

Anno di riferimento — anno per il quale sono calcolati i dati per l'erogazione dell'ERT, costituito dal bilancio d'esercizio precedente l'anno di competenza (esempio: per l'erogazione dell'ERT 2013 il bilancio 2012).

I dati presi in considerazione saranno quelli riferiti alle cooperative che rientrano nell'ambito di applicazione del presente accordo individuate dalle parti in un campione rappresentativo, differente per dimensioni e per fatturato, pari almeno al 10% del totale delle cooperative sociali che operano in quel territorio che costituiranno il campione di riferimento per il calcolo dell'ERT in quel territorio per tutta la durata del contratto di II livello. Le cooperative dovranno inviare al Comitato Misto Paritetico provinciale entro il mese di maggio dell'anno di erogazione dell'ERT i dati necessari alla rivelazione dell'ERT economico come specificato al successivo punto 2).

2. <u>criteri per la definizione dei parametri</u>

L'ERT è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese che operano nella Provincia di Lecco. La valutazione congiunta dei detti risultati sarà effettuata assumendo i seguenti indicatori:
Per **€ 103,00** per il tempo pieno riparametrati al livello C1:

a) Andamento del fatturato: peso ponderale 20%
   Il parametro prenderà in considerazione la variazione di fatturato.
   Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:
   - Somma del valore della produzione (voce del bilancio CEE) di tutte le cooperative in ciascuno dei 2 anni che precedono quello di riferimento;
   - Determinazione della media del biennio (somma dei fatturati diviso 2);
   - Determinazione del fatturato anno in corso e relativo raffronto

b) Andamento del M.O.L. (voce A meno voce B del conto economico del bilancio CEE): peso ponderale 30%
   Il parametro sarà determinato con gli stessi criteri del parametro a)

c) Rapporto fatturato/costo del lavoro: peso ponderale 30%
   Per il primo termine si farà riferimento ai dati raccolti per la determinazione del parametro a)
   Il costo del lavoro sarà rilevato con gli stessi criteri (voce del bilancio CEE)

d) Andamento dell'occupazione: peso ponderale 20%
   Il parametro sarà determinato con gli stessi criteri del parametro a)
   Il numero degli occupati sarà rilevato al 31 dicembre di ogni anno.

Per **€ 150,00** con il seguente indicatore:
in proporzione alle ore effettivamente lavorate incrementate dalle ore relative alle assenze per infortunio e per astensione obbligatoria per maternità anche con riferimento alla maternità obbligatoria anticipata e posticipata.

3. <u>determinazione e calcolo dell'ERT</u>

Annualmente le parti a livello provinciale determineranno l'ERT applicabile per l'anno di competenza relativamente alla quota massima di **€ 103,00** riparametrati al livello C1:

a) Fatturato (peso ponderale 20%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente
b) Andamento del MOL (peso ponderale 30%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente
c) Rapporto fatturato/costo del lavoro (peso ponderale 30%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente
d) Andamento dell'occupazione (peso ponderale 20%) sarà erogato per intero se non si registra peggioramento rispetto alla media del biennio precedente

La quota massima di ERT di **€ 150,00** uguale per tutti i livelli sarà invece attribuita dalle imprese cooperative sulla base dell'effettiva presenza secondo i criteri sopra indicati.

Le cooperative che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere al Comitato Misto Paritetico Provinciale un confronto per la ricerca di soluzioni transitorie diverse dal presente accordo.

Le richieste dovranno pervenire entro il 30 giugno dell'anno per il quale si intende beneficiare della richiesta presentando idonea documentazione. Il Comitato ha facoltà di richiedere la documentazione integrativa ritenuta necessaria al fine di esaminare la domanda. Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente per le cooperative che hanno presentato a livello provinciale i dati aziendali complessivi e attivate le procedure di cui sopra.

L'ERT sarà corrisposto unitamente alla busta paga del mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza ad ogni lavoratore/rice in forza nello stesso mese di erogazione, e che hanno prestato attività nell'anno di riferimento, anche in modo non continuativo (es. contratti a termine intervallati).
Per i lavoratori cessati per cambio di appalto prima del mese di erogazione sarà corrisposta dalla cooperativa uscente la quota di ERT relativa all'anno di cessazione in base agli importi definiti per l'anno precedente in relazione ai periodi lavorati (in 12mi).

L'erogazione dell'ERT avrà, quindi, le caratteristiche di non determinabilità a priori e di 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 ERT sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.
L'elemento non è utile ai fini di calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

ART.12 GARANZIA DEI SERIVIZI 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.

1. Servizi a gestione diretta della cooperativa:
   Per 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 con le seguenti modalità operative:
   - Il termine di preavviso per la proclamazione dello sciopero è di 10 giorni. 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.
   - Eventuali richieste di sostituzione all'interno dei contingentamenti di personale esonerato dallo sciopero devono essere presentate entro 48 ore dall'inizio dello sciopero.
   - Il personale che non intende aderire allo sciopero, ne deve dare comunicazione entro 48 ore dall'inizio dello sciopero e può essere posto in sostituzione di quello che abbia presentato istanza per aderire allo sciopero e/o posto a disposizione per qualsiasi necessità, fermo restando quanto previsto dall'articolo 13 della legge 300/70.
   - 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.

2. Per i servizi in cui le cooperative operano in collaborazione con altri enti i codici di regolamentazione in vigore in tali enti sono applicabili anche ai lavoratori delle cooperative.

ART.13 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 rispettate 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:

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

allo scopo di garantire pari opportunità di genere.

ART.14 POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA 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 Lecco, 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 azioni:

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

ART.15 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 sociali a seguito di contrattazione aziendale e/o individuale e in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il presente contratto che si compone di 15 articoli e di n.8 pagine, viene, letto, firmato e sottoscritto dalle parti in Lecco, 2 ottobre 2013

Per Confcooperative Lecco

Per Legacoopservizi Lecco

Per FP CGIL Lecco

Per FISASCAT CISL Monza Brianza e Lecco

Per F.P.L. UIL Lecco