

CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DELLA TOSCANA PER LE
LAVORATRICI ED I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO,
SANITARIO, ASSISTENZIALE, EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO
(Ex Art. 10 CCNL Cooperative Sociali)

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi 25 ottobre 2002, in Firenze

tra

l'ASSOCIAZIONE REGIONALE COOPERATIVE SERVIZI e TURISMO – LEGACOOOP
rappresentata da Stefano Bassi e Giuseppe Zanieri

la FEDERSOLIDARIETÀ – CONFCOOPERATIVE TOSCANA rappresentata da Angelo
Filipponi e Francesco Fragola

l'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE – SOLIDARIETÀ TOSCANA
rappresentata da Federico Pericoli

e

la FUNZIONE PUBBLICA CGIL REGIONALE TOSCANA rappresentata da Luca Ciabatti e
Francesco Nardi

la FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI – CISL REGIONALE
TOSCANA rappresentata da Andrea Morandi e Marco Bucci

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI e del
TURISMO – CISL REGIONALE TOSCANA rappresentata da Antonio Michelagnoli e
Antonio Maglione

la FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI – UIL REGIONALE TOSCANA rappresentata
da Pietro Trallori

è stato siglato il Contratto Collettivo Territoriale Regionale per le lavoratrici ed i lavoratori
delle cooperative del settore socio – sanitario – assistenziale - educativo e di inserimento
lavorativo - cooperative sociali.

ARCST-Legacoop FEDERSOLIDARIETÀ-C.C.Toscana AGCI-Solidarietà Toscana

FP-CGIL Toscana FLPS-CISL Toscana FISASCAT-CISL Toscana FLP-UIL Toscana

ACCORDO PRELIMINARE

Le parti, nell'adoperarsi per l'affermazione di una cultura, nelle relazioni sindacali, improntata, nella diversità ed autonomia dei ruoli, al confronto ed alla collaborazione, prendono atto:

- della specificità solidaristica della cooperazione sociale, dovuta al suo carattere mutualistico esterno e interno (perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e creare le migliori condizioni economiche e sociali per i soci lavoratori);
- del ruolo assunto dalla medesima nell'attuazione del welfare regionale attraverso la gestione dei servizi alla persona e le politiche attive del lavoro con particolare riferimento all'inserimento delle persone svantaggiate;
- della novità che per la stessa rappresenta la contrattazione di secondo livello.

Le parti considerano il sistema delle relazioni sindacali, ed il presente accordo, come uno strumento importante per valorizzare il ruolo della cooperazione sociale e migliorare le condizioni di lavoro, economiche e professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti riconoscono che, per quanto riguarda le politiche sociali integrate, in Toscana il legislatore ha disegnato un programma organico di riforma, poi tradotto in provvedimenti legislativi strutturali, di grande valore innovativo all'interno dei quali le scelte di welfare sono apparse ben definite.

La cooperazione sociale e le Organizzazioni Sindacali della nostra Regione hanno sollecitato e condiviso questo disegno fondato su un sistema di responsabilità condivise, che ha alla base l'idea di un complesso di servizi alla persona alternativa alla logica della prestazione fine a se stessa e che, al contrario, ne promuove un'altra tutta centrata sulla promozione di socialità con l'evidente obiettivo di migliorare la qualità della vita e la cittadinanza attiva.

Le norme inerenti l'affidamento in gestione dei servizi alla persona, in particolare con la Deliberazione C.R. 199/2001, rispondono alla necessità di garantire, attraverso il metodo dell'offerta economica più vantaggiosa e il criterio della territorialità, risultati coerenti con gli obiettivi di qualificare il ruolo della cooperazione, garantendo contestualmente i cittadini nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro e delle norme a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ciò nonostante, le parti riscontrano problemi rilevanti nella fase di attuazione e in sede locale delle direttive regionali, da parte delle AA.SS.LL. e dei Comuni.

Pertanto, concordano sulla necessità di richiedere alla Regione Toscana ed al sistema dei Comuni rappresentato dall'ANCI, l'attivazione di un tavolo con i seguenti obiettivi:

- individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della normativa prima richiamata con particolare attenzione al recepimento delle norme e dei costi previsti dal presente accordo e, più in generale dalla contrattazione collettiva finalizzata a dare ai lavoratori ed alle lavoratrici del comparto risposte concrete alle legittime aspirazioni al miglioramento delle condizioni di lavoro e retributive;
- alla razionalizzazione dei profili professionali impiegati nell'ambito dei servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi e la ridefinizione dei parametri di utilizzazione del personale nei vari servizi, anche alla luce delle nuove figure recentemente individuate;
- l'esame dei problemi connessi ai servizi territoriali.

In considerazione dell'urgenza di contrastare i comportamenti di quella parte degli Enti Locali e Pubblici, che dimostra scarsa disponibilità all'attuazione delle norme sopra richiamate, le Parti convengono di avviare immediatamente un confronto con la Giunta Regionale Toscana e con l'ANCI Toscana per:

- l'applicazione piena e diffusa della Deliberazione C.R. 199/2001 e della Legge 87/97, sia in riferimento alle modalità di rapporto fra EE.PP. e soggetti del Terzo Settore, che riguardo alle modalità di aggiudicazione dei servizi alla persona, alla congruità delle basi economiche di riferimento;
- la conseguente predisposizione, nell'ambito della Deliberazione C.R. 199/2001, di una direttiva della Giunta Regionale Toscana che preveda l'adeguamento delle condizioni economiche e normative delle convenzioni stipulate, al momento in cui intervengono i rinnovi dei contratti di lavoro e introduca, in particolare, il rimborso chilometrico per le attività territoriali e l'indennità per le attività di soggiorno e per il lavoro festivo;
- l'applicazione piena e diffusa del dettato della L.R. 72/97 e della L. 328 (ed eventuali successive modifiche) con particolare riferimento alla partecipazione della cooperazione sociale alla definizione dei piani di zona con le connesse azioni di progettazione e co-progettazione ed alla definizione delle norme sull'accreditamento.

Infine, le parti si danno atto della necessità di sviluppare azioni congiunte, anche con il concorso delle Confederazioni sindacali e delle Centrali Cooperative, finalizzate alla piena applicazione della Legge 142/2001 e di attivare le opportune iniziative territoriali al fine di porre in essere le condizioni per il superamento del salario medio convenzionale nella provincia di Arezzo.

ART. 1 ORGANISMI PARITETICI

COMITATO MISTO PARITETICO

Le parti si impegnano a costituire i Comitati Misti Paritetici di livello regionale e provinciale.

Il Comitato Misto Paritetico è composto da due rappresentanti (un membro effettivo ed un supplente) designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni delle Cooperative firmatarie.

OSSERVATORIO REGIONALE

L'Osservatorio Regionale viene costituito nell'ambito del Comitato Misto Paritetico ed è composto da due rappresentati (un membro effettivo ed un supplente) designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni delle Cooperative firmatarie.

COMPITI E FUNZIONI

Fermi restando i compiti attribuiti e le modalità di funzionamento indicate dall'art. 9 del C.C.N.L. il Comitato e l'Osservatorio regionali hanno compiti di rilevazione dati, monitoraggio, verifica e proposta su:

- l'applicazione del C.C.N.L. con particolare riferimento al presente contratto regionale;
- la corretta applicazione da parte degli Enti Pubblici della normativa regionale e nazionale in materia di affidamenti dei servizi alla persona e di fornitura di beni e servizi finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate;

- stimolare gli Enti Pubblici ad un continuo confronto relativamente alla programmazione, gestione e valutazione dei servizi in ottemperanza allo spirito della normativa nazionale e regionale in materia di politiche sociali integrate;
- i bisogni formativi del settore, con particolare riferimento alle competenze connesse ai processi di innovazione dei servizi ed alla riqualificazione professionale;
- le condizioni delle lavoratrici, la promozione e il rispetto delle pari opportunità;
- l'applicazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (D.Lgs. 626/94), con particolare attenzione al sistema degli appalti;
- l'applicazione degli istituti di cui all'art. 2 del CCNL per le persone svantaggiate;
- la promozione delle politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Inoltre si demanda al Comitato Misto Paritetico il compito di approfondire il tema dell'istituzione della Commissione bilaterale per la valutazione dei progetti e dei contratti di formazione lavoro prevista dall'Accordo quadro interconfederale sul contratto di formazione lavoro".

REGOLE DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato Misto Paritetico e l'Osservatorio Regionale si riuniscono almeno due volte all'anno e, comunque, ogni qualvolta una delle Associazione che lo compongono ne faccia richiesta.

Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 9 punto B comma 5 del CCNL, a fronte della presentazione di programmi di lavoro, ad individuare le forme e le risorse necessarie a garantire il funzionamento, l'operatività e la diffusione dei risultati dell'attività dell'Osservatorio Regionale.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto regionale si applica ai lavoratori di tutte le Cooperative sociali e di quelle operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo, così come individuate dall'art. 1 del CCNL 8/6/2000, che svolgono la loro attività nella Regione Toscana, anche con sede legale in altra regione.

Il presente contratto collettivo produce i suoi effetti a decorrere dal 1° settembre 2002 al 31.12.2004, e comunque fino alla stipula del successivo.

Il presente contratto collettivo sarà rivisto ed integrato sulla base delle regole sulla contrattazione di secondo livello definite dal prossimo CCNL 2002/2005.

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 9 punto 1/C del CCNL, in merito alle relazioni sindacali di livello aziendale, le parti sottoscrivono i seguenti impegni.

Le Centrali Cooperative si impegnano a riprodurre e a trasmettere a tutte le imprese cooperative loro associate copia del predetto contratto regionale.

Le cooperative si impegnano a consegnare copia del presente contratto alle RSU o, in assenza, alle RSA.

Le cooperative si impegnano a dare informazione alle RSU (o RSA) almeno due volte l'anno, e comunque a richiesta delle stesse, dello stato di applicazione del presente contratto collettivo regionale e a convocare, a richiesta delle stesse, un tavolo di confronto per la verifica della corretta applicazione dello stesso.

ASSEMBLEA

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie vengono attribuite, una tantum, due ore retribuite di assemblea, in aggiunta a quelle previste dal vigente CCNL, in tutte le Cooperative sociali associate alle Organizzazioni firmatarie, al fine di garantire loro la possibilità di informare e consultare le lavoratrici ed i lavoratori sui contenuti del presente contratto.

REGOLE PER IL CONFRONTO APPLICATIVO AZIENDALE

Il confronto di livello aziendale si svolge sulle materie espressamente rinviate dal CCNL e dal presente contratto regionale.

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

L'esercizio del diritto di sciopero, costituzionalmente riconosciuto, può e deve essere esercitato con modalità e forme che, oltre a garantire tale diritto, salvaguardino e tutelino la dignità di coloro che usufruiscono dei servizi diretti alla cura del loro equilibrio psico-fisico.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Il servizio di assistenza domiciliare rivolto a persona non autosufficiente, ai sensi dell'art. 1 comma a) della L. 146/90 e dell'art. 11 del CCNL, deve essere garantito per le prestazioni essenziali nelle parti indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionali. Tali servizi essenziali sono da individuarsi nelle prestazioni medico-sanitarie, igiene e assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto.

Agli utenti delle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) in condizione di totale dipendenza deve essere garantito tutto il complesso delle prestazioni previste dal programma di servizio assistenziale. Non possono considerarsi essenziali le attività integrative dell'assistenza quali terapie riabilitative, animazione, guardaroba, lavanderia, ecc. debbono essere mantenuti i requisiti di sicurezza ai sensi del DM 10/3/1998.

Nelle residenze protette e nei centri residenziali sanitari – sociali – educativi - riabilitativi occorre garantire l'assistenza per gli utenti parzialmente non auto sufficienti e affidati, il pasto, l'autosomministrazione farmacologia, ecc. Debbono, inoltre, essere mantenuti i requisiti di sicurezza ai sensi del DM 10/3/1998.

Sono essenziali i servizi in cui sussiste l'affidamento di minori.

Non sono di per sé essenziali i servizi socio-riabilitativi, i centri diurni, le attività di formazione e pre-formazione, l'assistenza sociale professionale.

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI ESSENZIALI

SERVIZIO	ESSENZIALE (*)	NON ESSENZIALE
Assistenza domiciliare	X	
Terapia riabilitativa a domicilio		X
Terapia della riabilitazione in RRSSAA		X
Attività di animazione (ovunque svolte)		X
Assistenza sociale professionale		X
Assistenza handicap in ambito scolastico		X
Servizi educativi per l'infanzia		X
Assistenza educativa handicap e minori	X	
Centri diurni per handicap		X
Case famiglia psichiatriche	X	
Residenze protette	X	
Comunità recupero	X	
Centri di pronta accoglienza	X	

(*) per le sole prestazioni definite nei comma precedenti.

La contrattazione di livello aziendale dovrà, in applicazione dei principi generali sopra definiti, individuare, nell'ambito dei servizi erogati dall'impresa, quelli essenziali e le relative prestazioni indispensabili.

CONTINGENTI DI PERSONALE PER GARANTIRE I SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

La contrattazione di livello aziendale dovrà individuare, ai sensi dell'art. 11 del vigente CCNL ed entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo territoriale, i contingenti minimi di personale, nel numero e nelle qualifiche professionali, necessari a garantire l'erogazione del servizio essenziale.

Il contingente non potrà corrispondere al numero degli operatori normalmente addetti al servizio stesso, salvo casi particolari che dovranno essere concertati in sede aziendale.

CRITERI PER LA INDIVIDUAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONTINGENTE

Le Cooperative individuano, in occasione di ciascun sciopero che interessi servizi essenziali sopra indicati, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero nel numero e nelle qualifiche definite dall'accordo aziendale sui contingenti.

I nominativi inclusi nei contingenti devono essere comunicati, 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, alle Organizzazioni Sindacali ed ai diretti interessati.

Il lavoratore o la lavoratrice individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione. Le Cooperative verificano la possibilità di procedere alla richiesta di sostituzione con altro dipendente che non intende aderire allo sciopero. Qualora ciò non risulti possibile il lavoratore o la lavoratrice è esonerato dallo sciopero e tenuto alla prestazione. Nel corso dello sciopero successivo lo stesso lavoratore o lavoratrice ha diritto alla adesione e ad essere sostituito nel servizio.

Nel caso che la lavoratrice od il lavoratore, pur prestando servizio essenziale, voglia aderire allo sciopero rinunciando a percepire la retribuzione corrispondente, questi potrà indicare, preventivamente e per scritto, obiettivi o fondi solidaristici a cui devolvere tali somme di denaro. La Cooperativa provvederà nel merito e metterà in evidenza nel cedolino paga l'avvenuta operazione con l'indicazione dell'importo e del destinatario in base alla volontà espressa dalla lavoratrice o dal lavoratore.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Nel caso di Cooperative sociali operanti all'interno di strutture in cui sono presenti anche lavoratrici/ori dipendenti da Amministrazioni Pubbliche o imprese private, il personale della Cooperativa, in occasioni di scioperi riguardanti altri comparti contrattuali, non può essere utilizzato per la sostituzione di lavoratrici/ori scioperanti.

ART. 4 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'art. 69 del CCNL viene così integrato.

In ogni cooperativa si costituisce un "monte ore formativo annuo" così individuato: 100 ore moltiplicato per l'8% del personale in forza (soci e dipendenti).

Tale "monte ore" verrà fruito dai dipendenti sotto forma di permessi retribuiti per la frequenza di corsi, anche di natura privata, di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, che abbiano specifico riferimento alla mansione attribuita o ai servizi prestati dalla Cooperativa.

Il diritto dovrà essere richiesto ed esercitato a titolo individuale nella misura piena prevista dal CCNL (100 ore annue) e nel caso che il monte ore individuale e collettivo non venga utilizzato appieno potrà essere maggiorata fino a 150 ore la quota individuale.

Per quanto riguarda i criteri di priorità ed equità nella fruizione, anche tra operatori di diverse categorie professionali, (nel caso di richieste in misura maggiore dell'8% del personale) e per la distribuzione del monte ore complessivo su più beneficiari si rimanda a specifici accordi di livello aziendale.

Si precisa che il monte ore riconosciuto in base all'art. 69 del CCNL non è in alcun modo assimilabile al monte ore riconosciuto per il diritto allo studio in base all'art. 68, che rappresenta una voce a sé stante.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Si prevede che le spese per l'iscrizione e la frequenza di percorsi formativi e di corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale, possano essere sostenute, in tutto od in parte, dalla cooperativa.

Il lavoratore o la lavoratrice che volontariamente ha partecipato a corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale, le cui spese sono state sostenute, in tutto od in parte, dalla cooperativa, è tenuto a restituire alla cooperativa stessa una parte di quanto usufruito, qualora dovesse lasciare l'impresa.

In caso di dimissioni entro un mese dall'acquisizione del titolo la quota da restituire sarà pari al 70% dell'ammontare costituito dagli oneri, documentati e riscontrabili,

sostenuti dalla cooperativa. L'entità della quota da restituire verrà proporzionalmente ridotta di un dodicesimo per ogni mese di permanenza in cooperativa dalla data di acquisizione del titolo fino allo scadere dell'anno successivo. Trascorsi 12 mesi nulla è più dovuto dalla lavoratrice o lavoratore a questo titolo.

I permessi orari retribuiti di cui all'art. 69 del CCNL non sono computabili tra i costi sostenuti dalle Cooperative per la formazione.

ART. 5 MEZZI DI TRASPORTO

UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Il trasporto di utenza deve di norma essere effettuato utilizzando mezzi di trasporto dell'azienda cooperativa o dell'ente titolare del servizio; l'eventuale trasporto di utenza su mezzo proprio della lavoratrice e del lavoratore deve avere carattere di eccezionalità e deve in ogni caso essere autorizzato da atto scritto che ne specifichi le motivazioni e le modalità operative.

RIMBORSO MEZZI PUBBLICI

Sono rimborsati i costi dei mezzi pubblici utilizzati, previa autorizzazione, per gli spostamenti di sede di servizio all'interno del turno di lavoro.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere.

RIMBORSO CHILOMETRICO

Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesta l'utilizzazione del proprio automezzo per servizio, per ogni chilometro effettuato verrà corrisposto un rimborso pari:

- ad un quarto del costo della benzina nel caso di utilizzo del mezzo nel territorio del comune ove ha sede legale la cooperativa;
- ad un quinto del costo della benzina in ogni altro caso.

Il prezzo di riferimento sarà quello rilevato da una media regionale del prezzo praticato dalle prime cinque compagnie nel mese precedente la sottoscrizione del contratto.

Nel caso in cui il mezzo utilizzato sia un motoveicolo alla lavoratrice ed al lavoratore verrà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad un terzo di quello previsto per il rimborso per le autovetture.

Le parti si incontreranno per decidere gli opportuni aggiornamenti del valore del rimborso chilometrico a fronte di scostamenti del prezzo della benzina nell'ordine di più o meno 15%.

Alla contrattazione di livello aziendale viene demandato il compito di definire la lunghezza chilometrica dei percorsi tra le sedi di servizio sulla base della quale calcolare il rimborso.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere.

Gli effetti del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2003.

RIMBORSO DANNI AL MEZZO PROPRIO

Alla sede del confronto aziendale viene demandata la materia del rimborso dei danni subiti dagli automezzi dei lavoratori in base allo specifico utilizzo del mezzo proprio per l'espletamento del servizio.

Sono fatte salve le condizioni aziendali in essere.

ART. 6 ATTIVITÀ DI SOGGIORNO

Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con obbligo di soggiorno e permanenza notturna conseguente ad esplicita richiesta della cooperativa.

L'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 del lavoratore interessata/o salvo i casi in cui l'attività sia prevista dai contratti di servizio.

L'indennità per attività di soggiorno si applica per soggiorni di durata complessiva superiore alle due giornate (due pernottamenti). La durata del soggiorno viene definita dal numero di giornate complessive di attività, a prescindere dalla partecipazione individuale di ciascun lavoratore/trice. In questo caso l'indennità compete fino dal primo giorno di attività, comprensivo del viaggio di andata.

Nei casi in cui l'attività sia prevista dai contratti di servizio l'indennità compete a prescindere dalla durata dell'attività.

Alla lavoratrice o lavoratore competono, oltre alla normale retribuzione, € 30 (L. 58.088) per ogni giornata di lavoro coincidente con l'attività di soggiorno.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 7 ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Le parti convengono di istituire, ai sensi dell'art. 10 punto 2 del CCNL un Elemento Retributivo Territoriale, di seguito denominato ERT, con il conseguente regime speciale di decontribuzione previsto dall'art. 2 della Legge 135/97 e successive modifiche.

L'entità dell'ERT è fissata nella misura massima di € 320 (L. 619.606) uguale per tutti i livelli previsti dal CCNL.

L'ERT sarà corrisposto a tutte le lavoratrici e lavoratori in forza alla cooperativa nel mese di erogazione, che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELL'ERT

L'ERT è correlato al raggiungimento di obiettivi e risultati conseguiti dalle imprese, verificati dal Comitato Misto Paritetico su di un campione di 60 imprese Cooperative operanti in tutte le province, individuato dallo stesso Comitato Misto Paritetico entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente e composto secondo criteri di rappresentatività della realtà Toscana definiti in allegato.

Ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi si prende in considerazione la media dei risultati conseguiti in ciascun parametro dal campione nel triennio precedente e si confrontano con quelli dell'anno di riferimento per la corresponsione dell'ERT.

L'ERT non sarà utile ai fini della maturazione di alcun altro istituto contrattuale e di legge.

PARAMETRI

I parametri individuati per la valutazione del raggiungimento dei risultati sono i seguenti:

- presenza in servizio;
- tempi medi di pagamento da parte della committenza;
- differenza media percentuale tra le basi d'asta e l'incremento determinato dal CCNL;
- rapporto fatturato/risultato netto d'esercizio;
- rapporto fatturato/costo del lavoro;
- andamento del fatturato.

All'obiettivo di incentivare la presenza di lavoratrici/ore in servizio viene destinata una quota pari al 40% dell'entità massima dell'ERT, pari ad € 128 (L. 247.842).

Tale quota divisa per 1578 (ore medie lavorate in un anno) definisce il valore orario dell'incentivo in € 0,081 (L. 156).

Il premio annuale viene definito moltiplicando tale valore per il numero delle ore ordinarie lavorate nell'anno, comprese le ore supplementari derivanti da contratti part-time.

Agli obiettivi di risultato viene destinata una quota pari al 60% dell'entità massima dell'ERT, uguale a € 192 (L. 371.763), ripartita in uguale proporzione sui cinque parametri indicatori.

Il risultato così raggiunto sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro contrattuale al 31 dicembre dell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

Orario di lavoro settimanale	Entità percentuale erogata
da 38 a 30	100%
da 29 a 20	75%
da 19 a 12	50%

VERIFICA E PAGAMENTO

Per l'anno 2001 la verifica avviene entro un mese dalla sottoscrizione del presente contratto ed il pagamento entro la data massima prevista per l'erogazione delle competenze del 2° mese successivo.

Per gli anni successivi la verifica avviene entro il mese di giugno e il pagamento con le competenze del mese di luglio.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Eventuali difficoltà applicative - conseguenti anche a sfavorevoli risultati di esercizio - saranno oggetto di valutazione in sede di Comitato Misto Paritetico Provinciale, o in sua assenza da parte dei rappresentanti delle Organi firmatarie in sede provinciale, che, sulla scorta dei dati oggettivi prodotti dalla Cooperativa in ordine ai parametri stabiliti, potrà deliberare in merito.

ART. 8 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le cooperative si impegnano a mettere in atto le azioni ed i comportamenti per favorire l'iscrizione delle lavoratrici e dei lavoratori al fondo pensione.

In osservanza dell'art. 85 del CCNL le parti si impegnano a predisporre un sistema di attuazione della procedura di adesione al Fondo di previdenza complementare, tale da rispondere alle richieste di ogni singolo lavoratore.

ART. 9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora la contrattazione di livello aziendale avesse già regolamentato sugli istituti previsti dal presente contratto regionale, compresi quelli di contenuto economico, le norme di quest'ultimo sono da considerarsi comprensive e non aggiuntive.

Sono, invece, da considerarsi comunque validi, e non sostituiti dal presente contratto, tutti gli accordi e/o clausole contrattuali di livello aziendale che definiscano condizioni di miglior favore per le lavoratrici ed i lavoratori.

ART. 10 CLAUSOLE DI VERIFICA E MONITORAGGIO

Le parti si impegnano a costituire i Comitati Misti Paritetici di livello provinciale a cui è affidato il compito di verificare la puntuale applicazione del presente contratto regionale nel proprio territorio e di monitorarne gli effetti.

I C.M.P. provinciali relazioneranno al C.M.P. regionale sugli esiti delle loro attività.

Qualora insorgano tra le parti a livello aziendale dubbi o problemi interpretativi sull'applicazione del presente contratto, le parti potranno rivolgersi al C.M.P. territoriale per risolvere la questione.

Qualora le parti non addivenissero ad un accordo in sede di C.M.P. territoriale potranno sottoporre la vertenza al C.M.P. regionale, il quale fornirà nel merito la interpretazione autentica della norma o clausola in questione.

Le parti aziendali si atterranno, sulle questioni interpretative ed applicative del presente contratto, alle decisioni dei C.M.P..

ART. 11 FESTIVO

Le parti, oltre alle materie di competenza della contrattazione territoriale previste dall'art. 10 del CCNL, ritengono opportuno a livello regionale regolare il trattamento del lavoro prestato dalle lavoratrici e dai lavoratori in giornata festiva, domenicale e infrasettimanale.

Pertanto convengono di erogare la cifra fissa di € 0,70 (L. 1.355), valida per tutte le qualifiche, per ogni ora di lavoro effettuata nelle giornate suddette.

Tale indennità dovrà ritenersi riassorbita qualora il contratto nazionale di lavoro dovesse regolare tale istituto.

L'indennità per lavoro festivo viene corrisposta con la retribuzione mensile.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 12 COLLABORATORI COORDINATI NON OCCASIONALI

Le cooperative si impegnano, nel rispetto di quanto previsto dalla L. 142/2001, ad attivare con i soci rapporti di collaborazione coordinata e continuativa solo ed esclusivamente quando non ricorrano le seguenti condizioni:

- prescrizione rigida e formale dell'orario di servizio;
- subordinazione gerarchica nell'espletamento della mansione.

Ai collaboratori continuativi e coordinati spetta un compenso mensile medio, al netto dei contributi fiscali e previdenziali, non inferiore all'ammontare delle retribuzioni complessive nette, previsto per le corrispondenti figure professionali con rapporto di lavoro dipendente definiti dal vigente CCNL, compresa la retribuzione accessoria e le indennità.

Ai collaboratori continuativi e coordinati vengono riconosciuti i seguenti diritti sindacali:

- iscrizione al sindacato;
- partecipazione alle elezioni delle rappresentanze sindacali;
- assemblea nell'orario di lavoro nella stessa misura del personale dipendente.

Ai fini del recepimento dei contenuti del presente articolo in sede di gara, le parti s'impegnano a richiedere alla Regione Toscana uno specifico atto di indirizzo.

Le parti si impegnano a dare attuazione agli impegni previsti dall'accordo tra Regione Toscana ed Organizzazioni Sindacali sul lavoro atipico.

ALLEGATO 1

PARAMETRI PER LA VERIFICA DEI RISULTATI E L'EROGAZIONE DELL'ERT

TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DA PARTE DELLA COMMITTENZA (crediti clienti / fatturato * 365) [INCIDENZA 20%]:

- Se il risultato dell'anno in esame è superiore alla media del triennio precedente NON SI EROGA.
- Se il risultato dell'anno in esame è uguale o inferiore alla media del triennio precedente SI EROGA sulla base della tabella seguente:

Risultato	Percentuale di erogazione
da 0 a 10	10%
da 10 a 14 gg.	25%
da 15 a 29 gg.	50%
da 30 a 44 gg.	75%
oltre 45 gg.	100%

Qualora si raggiungano tempi medi di pagamento pari a 90 gg., corrispondenti a quanto previsto per le Aziende Sanitarie dalla normativa regionale, verrà comunque erogato il 100%.

DIFFERENZA MEDIA PERCENTUALE TRA BASI D'ASTA E INCREMENTO DEL CCNL [INCIDENZA 20%]:

- Se il risultato dell'anno in esame è inferiore NON SI EROGA.
- Se il risultato dell'anno in esame è superiore SI EROGA.

RAPPORTO TRA FATTURATO E RISULTATO NETTO D'ESERCIZIO [INCIDENZA 20%]:

- Se il risultato dell'anno in esame è inferiore alla media del triennio precedente NON SI EROGA.
- Se il risultato dell'anno in esame è uguale o superiore alla media del triennio precedente SI EROGA sulla base della tabella seguente.

uguale	10%
da 0.1 a 0.9%	30%
da 1 a 1.5%	70%
oltre 1.5%	100%

RAPPORTO TRA FATTURATO E COSTO DEL LAVORO [INCIDENZA 20%]:

- Se il risultato dell'anno in esame è inferiore alla media del triennio precedente NON SI EROGA.
- Se il risultato dell'anno in esame è uguale (più o meno 1%) alla media del triennio precedente SI EROGA al 50%.
- Se il risultato dell'anno in esame è superiore alla media del triennio precedente SI EROGA al 100%.

ANDAMENTO DEL FATTURATO [INCIDENZA 20%]:

- Se il risultato dell'anno in esame è inferiore alla media del triennio precedente NON SI EROGA.
- Se il risultato dell'anno in esame è uguale o superiore alla media del triennio precedente SI EROGA sulla base della seguente tabella:

uguale	10%
da 0.1 a 0.9%	50%
da 1 a 4.9%	75%
dal 5% e oltre	100%