

Ipotesi di verbale di accordo

Tra la Cooperativa sociale Servizi sociali, rappresentata dal Presidente del CdA Rosario Giuseppe Angrisani e dalla vice Presidente Elisabetta Melis, assistiti dal Consulente del lavoro Roberto Spiga e la FP CGIL di Cagliari, nelle persone di Giorgio Pintus, Segretario generale territoriale unitamente alla Rappresentanza sindacale aziendale formata da Adele Scanu e Ivano Lampis, riunite in data 26 febbraio 2020 a seguito di numerosi incontri svolti sulla base della piattaforma approvata dall'assemblea sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori, si concorda quanto segue.

Premessa

La sigla dell'ipotesi del CCNL Cooperazione sociale, la successiva consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori e la conclusiva sottoscrizione del nuovo CCNL hanno rafforzato l'insieme degli accordi e degli orientamenti condivisi tra le Associazioni cooperativistiche e le OO.SS. delle lavoratrici e dei lavoratori, confermando un assetto contrattuale fondato sulla contrattazione nazionale di primo livello e sulla contrattazione di secondo livello, in vario modo articolata a seconda delle materie e delle scelte territoriali delle parti sociali interessate.

La Cooperativa sociale Servizi Sociali e la FP CGIL di Cagliari, dando seguito a numerosi confronti proficuamente sviluppati nel corso degli anni recenti, con questo accordo intendono dare un contributo al **miglioramento delle condizioni di lavoro per le operatrici e gli operatori** a vario titolo impiegate/i nei servizi gestiti dalla Cooperativa.

Allo stesso modo, intendono contribuire alla costruzione di un assetto della Cooperativa come **qualificata azienda erogatrice di servizi alla persona**, riconoscibile quale **impresa sociale modernamente impegnata nelle complesse realtà del welfare locale** e come **organizzazione orientata alla gestione di processi organizzativi complessi**, ivi compresi quelli tipici della contrattazione collettiva aziendale.

Per questo obiettivo, le parti collocano la presente intesa nel quadro del CCNL rinnovato e degli accordi e protocolli, anche interconfederali, sottoscritti a livello nazionale e regionale.

In particolare, intendono dare seguito alle intese raggiunte tra la Regione Sardegna e le parti sociali, ivi comprese le OO.SS. CGIL, CISL e UIL e le Associazioni della Cooperazione, il 1 agosto 2016, con il "Protocollo per la promozione del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nella regione Sardegna", con il quale sono stati assunti impegni sul terreno della **promozione degli istituti di conciliazione, di tutela della maternità e della paternità, di sviluppo delle misure di cosiddetto welfare aziendale** attraverso la **promozione della contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale**

Inoltre, intendono recepire:

1. **l'Accordo quadro contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** sottoscritto dalle parti sociali e dalla Regione Sardegna l'8 marzo 2018, con il quale sono state individuate e concordate misure ed iniziative di sensibilizzazione, formazione, sostegno rivolte a prevenire i fenomeni di violenza, mobbing e molestie, rendendo noti alle lavoratrici ed ai lavoratori gli strumenti più opportuni e gli indirizzi ed i riferimenti della rete dei servizi anti violenza attivi nel territorio.
2. **l'Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro** tra AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e CGIL, CISL e UIL del 30 gennaio 2020.

Altresì, le parti concordano sul riconoscimento del **diritto di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella formazione delle scelte aziendali**, allo scopo di contribuire alla crescita ed allo sviluppo della Cooperativa, a partire dal riconoscimento del loro diritto a essere informati e consultati a livello aziendale in merito a una serie di questioni importanti relative ai risultati economici dell'impresa, alla sua solidità finanziaria e ai futuri piani di sviluppo che possano interessare l'occupazione.

Steno (qu)

ponu

Adele

Partecipazione ed informazione

Concordano che l'allargamento della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori debba partire dalla concreta applicazione delle misure di informazione di cui all'art. 9 del CCNL Cooperative sociali lett. C) e che debba raggiungere un livello di confronto che interessi i temi maggiormente strategici della vita della Cooperativa, relativi ai risultati economici dell'impresa, alla sua solidità finanziaria e ai futuri piani di sviluppo.

A tal fine convengono che siano adottate misure volte ad promuovere a livello aziendale una piena informazione e consultazione preventive all'adozione di decisioni aziendali nelle seguenti materie:

- ambiente di lavoro;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio ed alla formazione.

Sicurezza sul lavoro

L'accordo aziendale sottoscritto il 6 maggio 2019 ha preso atto della reciproca, positiva volontà di contribuire allo sviluppo di una politica organizzativa per la sicurezza sul lavoro nell'ambito dei servizi gestiti dalla Cooperativa.

Al centro di tale impostazione, unitamente alla adozione degli atti aziendali previsti dal Decreto legislativo 81/2008, si colloca il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le parti concordano debba tenersi sempre più conto, nella costruzione del Documento di valutazione dei rischi e nella complessiva gestione aziendale delle "risorse umane", delle **condizioni specifiche del lavoro educativo ed assistenziale di cura** e della necessità di una più generalizzata consapevolezza sull'urgenza di azioni di prevenzione dello stress e dei **specifici rischi per la salute correlati alle particolari condizioni del lavoro educativo ed assistenziale**.

In questa prospettiva, come già definito dall'accordo del 6 maggio 2019, *"le parti concordano di ricercare sinergie con le iniziative istituzionali promosse dall'INAIL e con le analisi e le ricerche prodotte da altri qualificati soggetti, con l'obiettivo di qualificare ulteriormente gli interventi già in corso, di proporsi per la sperimentazione di buone prassi e di veicolare, se disponibili, ulteriori risorse economiche e professionali per la prevenzione dei rischi per la salute."*

Conciliazione vita-lavoro

Le parti recepiscono, come cornice istituzionale di supporto per le proprie scelte di contrattazione di secondo livello, il *Protocollo d'intesa per la promozione del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nella regione Sardegna*, sottoscritto il 1 agosto 2016 dalla Regione Sardegna, dalle OO.SS. CGIL, CISL e UIL e dalle Associazioni della Cooperazione.

Assumono, altresì, le linee guida sulla Banca delle ore sottoscritte da AGCI Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTUCS, come premessa ed indirizzo utile per dare regolamentazione su base aziendale alle esigenze di flessibilità degli orari di lavoro, necessarie sia per rispondere alla organizzazione dei servizi sia per la conciliazione tra vita professionale e vita personale delle addette e degli addetti.

Il presente accordo, pertanto, prevede l'introduzione di regolamentazioni contrattuali successive per:

A La sperimentazione del telelavoro e dello "smart working" negli ambiti organizzativi consentiti (es. settore amministrativo),

B L'introduzione di forme di flessibilità negli orari di ingresso e di uscita (settore amministrativo);

C La sperimentazione di misure di welfare aziendale, in base alla disponibilità economica e alla presenza di bandi

Violenza e molestie nei luoghi di lavoro

Le parti recepiscono l'Accordo quadro contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle parti sociali e dalla Regione Sardegna l'8 marzo 2018.

La Cooperativa si impegna a dare diffusione all'accordo nell'intero ambito aziendale e di rendere disponibile e pienamente accessibile il documento in ogni sua sede di servizio.

Si impegna, altresì, a:

- Sottoscrivere la dichiarazione di cui all'allegato 1 del suddetto Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
- Promuovere azioni di formazione e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro, in un'ottica di prevenzione dei fenomeni di violenza e delle molestie;
- Identificare le strutture, tra quelle accreditate dalla Regione Sardegna nell'ambito della rete dei servizi anti-violenza, alle quali lavoratrici e lavoratori vittime di violenza e di molestie si possano rivolgere;
- Informare le lavoratrici ed i lavoratori su indirizzi e riferimenti dei servizi anti-violenza;
- Assicurare, con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto eventualmente coinvolto, la compiuta applicazione delle previsioni di cui all'art. 62 del CCNL "Congedo per le donne vittima di violenza di genere".

Gestione delle ferie

Le parti convengono che la fruizione delle ferie sia realizzata in conformità con i criteri previsti dall'art. 59 del CCNL e dalla normativa di legge e che, in senso generale, le ferie siano pienamente e correttamente ricondotte alle esigenze di recupero psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di favorire e regolare la gestione organizzativa delle ferie e delle relative sostituzioni, si conviene che le richieste di giorni di ferie potranno essere presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori di norma con un preavviso di 30 gg. di calendario. La risposta sarà assicurata dalla Cooperativa entro gg. 15.

Si concorda che il periodo di gg. 14 per le ferie estive sia elevabile, d'intesa tra le parti.

Relativamente al servizio di assistenza educativa specialistica scolastica per il Comune di Cagliari, la richiesta di ferie deve essere presentata:

- entro il 30 settembre per usufruire di ferie nel periodo dal 1 ottobre al 22 dicembre;
- entro il 22 dicembre per usufruire di ferie nel periodo dal 1 gennaio al 31 marzo;
- entro il 31 marzo per usufruire di ferie nel periodo dal 1 aprile al 30 giugno.

La Cooperativa provvederà alla produzione di apposita modulistica per la richiesta delle ferie.

Resta chiaro che le eventuali ferie non godute entro l'anno di maturazione devono essere fruito entro il mese di giugno dell'anno successivo.

La formazione come scelta strategica

La manutenzione ed il rafforzamento delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori costituisce una leva essenziale sia per la qualità dei servizi all'utenza sia per le condizioni di adeguata permanenza delle operatrici e degli operatori nel mercato del lavoro. Pertanto, il consolidamento di una politica aziendale per la formazione continua rappresenta, oltre che uno strumento idoneo a dare effettività ad un diritto sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori, anche una componente essenziale della capacità aziendale nella progettazione e nella gestione dei suoi servizi ed interventi.

Steno (amb) SE

Bella Leo M

Per queste ragioni, le parti concordano di attivare, dandone una opportuna regolamentazione di carattere generale:

- il **piano aziendale per la formazione continua**;
- la **rilevazione dei fabbisogni formativi**;
- le **procedure di accesso** agli istituti contrattuali per la formazione continua ed ai congedi formativi previsti dalla legge 53/2000.

Piano aziendale di formazione continua

E' istituito il piano aziendale di formazione continua, inteso come strumento di programmazione pluriennale delle scelte aziendali in tema di formazione continua ed aggiornamento professionale. Il piano viene adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa sulla base delle risultanze della ricognizione dei bisogni formativi del personale e in coerenza con gli obiettivi di sviluppo fissati dalla programmazione aziendale e con il coinvolgimento delle Rappresentanze sindacali aziendali.

Le parti concordano sulla necessità di una piena utilizzazione delle risorse per la formazione continua rese disponibili dal Fondo interprofessionale per la formazione continua, cui la Cooperativa ha scelto di aderire (attualmente fondo FAPI). Concordano, altresì, sull'opportunità di accedere ad altre opportunità che eventualmente siano rese disponibili per il sistema delle imprese cooperative o comunque per le Aziende erogatrici di servizi alla persona. Tali risorse costituiscono la fonte principale del finanziamento che annualmente sarà stanziata per l'attivazione delle iniziative di formazione continua, al quale la Cooperativa contribuirà, nei limiti delle proprie disponibilità economiche, con risorse aggiuntive.

E' intendimento delle parti, nel corso dell'anno 2020, sperimentare il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali sia nella rilevazione del fabbisogno formativo sia nella selezione delle iniziative di formazione.

Procedure di rilevazione dei fabbisogni formativi

Le parti concordano sulla necessità che, a partire da procedure di carattere sperimentale, si realizzino periodicamente analisi individualizzate dei profili professionali e dei fabbisogni formativi del personale. Preventivamente alla loro applicazione, le procedure sono oggetto di confronto con le Rappresentanze sindacali aziendali. La Cooperativa si impegna a produrre una proposta entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente verbale.

Diritto allo studio, qualificazione ed aggiornamento professionale

Le parti condividono la necessità di dare sviluppo espansivo e piena applicazione al **diritto alla formazione continua ed all'aggiornamento professionale**, attraverso un'adeguata pianificazione annuale delle procedure di autorizzazione e di concreto riconoscimento dei permessi retribuiti per attività di formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, di cui agli artt. 69 e 70 del CCNL Cooperative sociali.

Concordano fin d'ora che le richieste per l'ammissione alla successiva fruizione dei permessi potranno essere inoltrate, via posta elettronica o posta elettronica certificata dal giorno 1 del mese di gennaio fino al giorno 29 del mese di febbraio di ciascun anno, presso la sede amministrativa delle Società.

La richiesta individuale delle lavoratrici e dei lavoratori dovrà essere accompagnata da dettagliata documentazione attestante il percorso di formazione professionale, di studio universitario o di conseguimento di titoli post-lauream; del certificato di iscrizione; del piano o programma di studi; del calendario delle lezioni e delle attività didattiche, se disponibile, per la partecipazione alle quali si richiede la fruizione dei permessi.

Il riconoscimento economico del permesso sarà subordinato alla produzione della certificazione in formato originale e su carta intestata con firma e timbro dell'Ente di formazione, attestante la partecipazione alla sessione di esame o la frequenza delle lezioni o la partecipazione all'attività didattica. La mancata consegna dei predetti certificati porterà alla sospensione della concessione dei permessi ed al recupero con addebito al lavoratore delle ore di permesso eventualmente già concesse.

Sarà facoltà della Cooperativa non retribuire permessi per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.



Le domande, presentate entro i termini sopra indicati, comporranno una graduatoria formata sulla base di due criteri:

1. Ordine di arrivo;
2. Completezza della documentazione prodotta.

Al fine della corretta formazione della graduatoria, le richieste di accesso alla fruizione dei permessi per il diritto allo studio (ex art. 69 CCNL) e per la formazione continua (ex art. 70 CCNL) saranno protocollate progressivamente con indicazione di data ed ora di ricevimento. Le domande saranno ammesse a far data dalle ore 9 del giorno 1 del mese di gennaio alle ore 13 del giorno 29 febbraio di ciascun anno. Le domande pervenute prima o dopo tale termine non saranno prese in considerazione.

Le istanze presentate daranno luogo ad una graduatoria provvisoria, che sarà possibile visionare nella sede amministrativa della Cooperativa; copia di tale graduatoria verrà consegnata alle Rappresentanze Aziendali Sindacali. Avverso la graduatoria si prevede la possibilità di istanze aziendali delle lavoratrici e dei lavoratori, che potranno farsi assistere dalla propria Organizzazione sindacale.

La graduatoria definitiva, emanata dalla Cooperativa entro il 31 Marzo di ciascun anno, sarà appesa nella bacheca della sede aziendale e trasmessa alle Rappresentanze Aziendali Sindacali.

I permessi saranno riconosciuti esclusivamente per giornate ed orari ricomprese nell'orario settimanale di lavoro, entro i limiti previsti dalle norme contrattuali, fruiti entro e non oltre l'anno solare.

Le richieste di permesso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori autorizzate/i saranno avanzate con apposito modulo e potranno essere rivolte alla Cooperativa mediante posta elettronica.

I termini di scadenza sopra indicati potranno essere adattati ai calendari settimanali secondo i normali criteri.

La Cooperativa comunicherà l'apertura, la chiusura e la modalità di consultazione della graduatoria sul proprio sito web.

Per quanto attiene ai permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 69 del CCNL Cooperative sociali, la presente procedura ha applicazione con effetti per l'anno accademico 2020/2021; per quanto attiene ai permessi per la formazione continua di cui all'art. 70 del CCNL Cooperative sociali, avrà applicazione dal 1 ottobre 2020.

Congedi per la formazione e per la formazione continua

Le parti rammentano che la legge 53/2000, art. 5 "Congedi per la formazione" introduce norme tese a favorire l'esercizio del diritto dei lavoratori a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

In particolare, l'art. 5 della legge 53/2000 introduce l'opportunità per i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio, il diritto di richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Con il presente accordo **le parti concordano di rendere maggiormente esigibile l'accesso a tale istituto, ferma restando la sua compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.**

Concordano su una sua **durata minima di 2 mesi**, sulla **riduzione ad un anno** del requisito di anzianità richiesto per consentire l'accesso al congedo a quante/i ne facciano richiesta e sull'**innalzamento al 10 % della percentuale degli aventi diritto**, oggi stabilita al 5 %.

Unioni civili

Le parti convengono sulla necessità di un'azione di contrasto alle discriminazioni ancora presenti nel mondo del lavoro e nella società, a sostegno di una contrattazione attenta al rispetto dei diritti civili ed al riconoscimento delle differenze. Come dimostra la frequenza allarmante degli episodi di violenza fisica, verbale e morale nei confronti delle persone LGBTQI, è evidente la necessità di una legge contro l'omofobia e la transfobia.

Per gli ambiti di responsabilità del presente accordo, le parti concordano di inserire norme contrattuali necessarie per il rispetto delle differenze; in particolare, concordano di attribuire **alle famiglie omogenitoriali pari diritti rispetto a qualunque altra forma familiare**, riconoscendo a entrambe le figure genitoriali, per i figli e le figlie risultanti dallo stato di famiglia, le stesse garanzie contrattuali previste per i figli e le figlie inseriti in famiglie tradizionali.

Più in generale, nell'ottica della piena applicazione della **normativa sulle unioni civili**, di cui alla legge n. 76 del 20 maggio 2016 ed alle successive circolari applicative emanate dall'INPS, le parti prevedono che nel contratto collettivo di lavoro di secondo livello, per quanto attiene alla responsabilità attuativa delle Aziende firmatarie, allorché nel CCNL si trovino le parole "coniuge", "marito", "moglie" i **diritti scaturenti si intendono estesi anche alle unioni civili tra persone dello stesso sesso, come peraltro previsto dalla legge stessa**.

Si intende, quindi, con elencazione esemplificativa e non esaustiva, fare riferimento a diversi istituti di tutela previsti dalle norme di legge e contrattuali: diritto al congedo familiare (assimilabile a quello matrimoniale); diritto ai permessi per l'assistenza al partner disabile; diritto al permesso per lutto; diritto di convalida delle dimissioni del lavoratore dal giorno in cui costituisce un'unione civile fino al giorno dopo; nullità del licenziamento intimato in concorso con l'unione civile; il diritto ai trattamenti di famiglia; il diritto alla corresponsione delle indennità di cui agli artt. 2118 (indennità di preavviso per licenziamento) e 2120 (trattamento di fine rapporto) del Codice civile, in caso di premorienza del dipendente contraente l'unione civile; altri istituti, seppure non menzionati, in quanto siano previsti dalle norme di legge o contrattuali.

Norme di garanzia sul funzionamento dei servizi essenziali

In applicazione dell'art. 11 del CCNL, si concorda sull'individuazione dei contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali in caso di sciopero.

Per la sua adozione, si rinvia ad un separato accordo da adottarsi nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge 146/1990 e delle successive modifiche ed integrazioni

Attività educative non frontali

Le parti si danno atto della positiva previsione introdotta dal recente rinnovo del CCNL Cooperative sociali sul riconoscimento di una percentuale variabile dal 2 % al 6 % dell'orario di lavoro, per le attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa, riconosciute per la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione, per la programmazione delle attività, per la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

Le parti concordemente considerano necessario rendere concretamente operante l'istituto contrattuale, che individuano come uno strumento idoneo sia alla garanzia di qualità dell'intervento educativo che al concreto riconoscimento dell'attività effettivamente svolta dalle educatrici e dagli educatori.

Affidano tale sviluppo al necessario confronto con le stazioni appaltanti responsabili della pianificazione delle attività dei servizi e della allocazione delle risorse poste a loro finanziamento. Sarà cura dell'Amministrazione aziendale, nell'ambito dei contratti di appalto gestiti, adottare le opportune iniziative nei confronti delle proprie committenti, dando informazione dei relativi sviluppi alle OO.SS. firmatarie.

Assistenza sanitaria integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa è attualmente erogata nel rispetto delle previsioni del CCNL, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, dipendenti o soci/e con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con un finanziamento di € 60,00 per anno a lavoratore.

La gestione della sanità integrativa è affidata al Fondo di assistenza sanitaria "Cooperazione Salute Società di Mutuo Soccorso".

Sarà cura dell'Amministrazione aziendale aggiornare le lavoratrici ed i lavoratori sulle coperture e le procedure di accesso con una comunicazione che sarà emessa entro il mese di febbraio 2020.

Ratifica

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposto dall'Organizzazione sindacale firmataria alla discussione e ratifica da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa, il cui esito sarà tempestivamente comunicato all'Amministrazione aziendale

L'Amministrazione aziendale, a sua volta, sottoporrà il presente verbale alla approvazione degli Organi statutari della Cooperativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cooperativa sociale Servizi Sociali

Presidente del CdA
Rosario Giuseppe Andrisani

Vice-Presidente
Elisabetta Melis

Funzione Pubblica CGIL Cagliari

Segretario generale
Giorgio Piatù

Rappresentanza sindacale aziendale CGIL

Adele Scanu
Ivano Lampis