Verbale di accordo sindacale tra la Cooperativa sociale Il mio mondo

e

la Funzione Pubblica CGIL

Quartu Sant'Elena, 19 luglio 2018

In data 19 luglio 2018, presso la sede della Cooperativa sociale Il mio mondo a Quartu Sant'Elena, si sono incontrate le rappresentanze della Società e la Funzione Pubblica CGIL.

Le parti sono così rappresentate: la Cooperativa sociale Il Mio mondo da Renato Cogoni, Antonello Pili, Simona Pitzus, per la Funzione Pubblica CGIL di Cagliari da Giorgio Pintus e da Micaela Boscolo, Stefania Madeddu e Rita Sotera, che formano la Rappresentanza sindacale aziendale della CGIL.

Premessa

Con la presente ipotesi di accordo, le parti concordano di aver concluso l'articolato ed approfondito confronto avviato nel mese di aprile 2018 a seguito della presentazione, da parte della FP CGIL, di una piattaforma sindacale contenente le richieste e le proposte discusse ed approvate da svariate assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa sociale Il Mio mondo.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla verifica ed alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori e, se approvata, sarà oggetto di successiva ratifica da parte della FP CGIL di Cagliari.

Il confronto, che si è mosso da urgenti questioni di carattere economico, è stato l'occasione per uno scambio di punti di vista schietto ed approfondito, che ha permesso di affermare in modo condiviso che il pieno sviluppo delle potenzialità aziendali della Cooperativa, la costruzione della migliore qualità dei servizi e degli interventi gestiti ed il corretto riconoscimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che in questo ambito vivono e lavorano siano condizioni tutte essenziali e tra loro strettamente correlate ed interdipendenti.

Inoltre, le parti firmatarie si danno reciprocamente atto del proprio interesse a dare seguito alle intese raggiunte tra la Regione Sardegna e le parti sociali, ivi comprese le OO.SS. CGIL, CISL e UIL, la Confindustria e le Associazioni della Cooperazione, che hanno dato luogo alla sottoscrizione, il 1 agosto 2016, del "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.

Si danno atto della reciproca disponibilità ad ulteriori approfondimenti ed, eventualmente, a pervenire all'applicazione – in via sperimentale - del decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12 settembre 2017, che ha emanato "Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, in attuazione dell'art. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80", con il quale sono definiti "criteri e modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello, destinate ai datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi territoriali recanti almeno due misure di conciliazione innovative e migliorative, rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento ovvero dalle disposizioni normative vigenti. Le aree di intervento tra le quali individuare le misure di conciliazione riguardano il sostegno alla genitorialità, la flessibilità organizzativa, il welfare aziendale."

All

Br

Sofere & River Shrow Trides

Con questa premessa, le parti hanno concordato quanto segue.

Ambito della contrattazione integrativa

Le parti concordano che il perimetro complessivo dei propri accordi intervenga sul terreno del confronto applicativo del CCNL di riferimento, da intendersi **in senso applicativo degli istituti contrattuali** rinviati alla definizione per il tramite della contrattazione integrativa (aziendale o territoriale o regionale), affrontando anche i temi dell'innovazione organizzativa e contrattuale per realizzare una politica di conciliazione nella gestione degli orari di lavoro secondo gli obiettivi del *Protocollo per la promozione del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nella regione Sardegna"* del 1 agosto 2016.

In senso generale, le parti dichiarano il proprio impegno a qualificare positivamente le relazioni sindacali e contrattuali, a partire da una gestione della relazione contrattuale con le lavoratrici ed i lavoratori realizzata nel pieno rispetto delle norme generali del CCNL vigente.

Partecipazione, consultazione e diritto di informazione

Le parti concordano di avviare una fase di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nella formazione delle scelte aziendali, allo scopo di contribuire alla crescita ed allo sviluppo della Cooperativa ed 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.

Concordano che tale fase di allargamento della partecipazione 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;
salute e sicurezza sul lavoro;
organizzazione del lavoro;
formazione professionale;
inquadramento professionale;
gestione dell'orario di lavoro;
diritto allo studio ed alla formazione

Verifiche preventive in caso di difficoltà occupazionali

In caso di cessazione dei servizi e/o di riorganizzazioni aziendali è introdotta una procedura di verifica congiunta sulla ricollocabilità delle lavoratrici e dei lavoratori preventivamente all'attivazione di ogni eventuale misura di riduzione del personale, anche laddove siano previste ed esigibili clausole sociali a tutela della continuità occupazionale in caso di cambio di gestione. Tali verifiche non sono previste nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa.

ad poer of

Sofera R. Kris Strumotions

Sicurezza sul lavoro

Le parti considerano lo sviluppo di una politica organizzativa per la sicurezza sul lavoro un obiettivo prioritario per la realizzazione di un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato.

Anche sotto questo profilo, va sottolineata l'importanza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale.

Appare necessario ed opportuno un innalzamento del livello di attenzione di tutte le parti nella predisposizione di condizioni di piena salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro, tenendo conto dei rischi specifici del lavoro assistenziale di cura e della necessità di una più generalizzata consapevolezza sull'urgenza di azioni di prevenzione delle patologie ricorrenti nel lavoro assistenziale.

In questa prospettiva, le parti concordano di ricercare sinergie con le iniziative istituzionali promosse dall'INAIL, 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.

Le parti concordano di pervenire, entro 30 gg. dalla firma del presente verbale, al rinnovo della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza attraverso ovvero alla sua designazione all'interno della Rappresentanza sindacale aziendale dell'Organizzazione sindacale firmataria, previa consultazione delle iscritte e degli iscritti.

Ritardi nei pagamenti

Le parti firmatarie sostengono ogni iniziativa di livello aziendale, territoriale e regionale che sia idonea ad affrontare e superare, d'intesa con le Istituzioni locali e regionali, le ragioni del ritardo nei pagamenti da parte delle Pubbliche amministrazioni nei confronti delle società appaltatrici dei servizi o comunque affidatarie.

Condividono che con priorità rispetto ad altri obiettivi, devono essere assicurate condizioni di puntualità nel pagamento delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori soci/e e dipendenti della Cooperativa.

A livello aziendale, occorre rafforzare la gestione della riscossione dei crediti verso la committenza pubblica ed ogni misura di consolidamento della necessaria fiducia tra la Cooperativa e gli Istituti bancari di suo riferimento.

Le spettanze arretrate dovute alle lavoratrici ed ai lavoratori per effetto della applicazione del CCNL 2009-2012 saranno versate in corrisposte in quote mensili di importo pari ad € 100,00 lordi, decorrenti dalla busta paga del mese di ottobre 2018. Il debito sarà, comunque, risolto nell'ambito massimo di 18 mensilità.

Laddove le condizioni che hanno portato al ritardo di pagamento siano riassorbite anticipatamente, le spettanze saranno liquidate per intero, concludendo anticipatamente la dilazione concordata.

Feli Toll

La formazione come scelta strategica

Le parti concordano sul riconoscimento del valore strategico da attribuire al rafforzamento delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori anche per lo sviluppo e la garanzia della qualità dei servizi all'utenza, per l'accrescimento delle condizioni di adeguata permanenza delle operatrici e degli operatori nel mercato del lavoro e per il rafforzamento della stessa capacità competitiva della Cooperativa nei mercati di riferimento. Pertanto, il consolidamento di una politica aziendale per la formazione continua rappresenta, oltre che uno strumento idoneo a dare effettività ad un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, anche una componente essenziale e da valorizzare della capacità imprenditoriale della Cooperativa nella progettazione e nella gestione dei suoi servizi ed interventi.

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

- il Piano Triennale per la formazione continua;
- il Fondo aziendale per la formazione continua;
- procedure di rilevazione dei fabbisogni formativi;
- **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 triennale delle scelte aziendali in tema di formazione continua, aggiornamento e riqualificazione professionale. Il piano viene adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Cooperative sociali ed organizzate in questo ambito aziendale. La proposta di Piano viene adottata sulla base delle risultanze della ricognizione dei bisogni formativi del personale e in coerenza con gli obiettivi di sviluppo fissati dalla programmazione aziendale.

Fondo aziendale per la formazione continua

Le parti concordano sulla necessità di una piena utilizzazione delle risorse per la formazione continua rese disponibili dal Fondo interprofessionale per la formazione continua Fonarcon, cui la Cooperativa ha scelto di aderire. 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. Concordano, infine, sulla opportunità di attivare un fondo aziendale per il cofinanziamento del Piano per la formazione continua, costruito a partire dallo stanziamento di una risorsa non inferiore all'1 % del monte salari aziendale, incrementabile in relazione alle disponibilità finanziarie, a partire dall'anno 2019.

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 l'Organizzazione sindacale.

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 la fruizione dei permessi potranno essere inoltrate, via fax, posta elettronica o posta elettronica certificata o anche con raccomandata a mano dal giorno primo del mese giugno e fino al giorno quindici del mese luglio di ciascun anno, presso la sede amministrativa delle Società.

Al fine della corretta formazione della graduatoria, le richieste saranno protocollate progressivamente con indicazione di data ed ora di ricevimento. Le domande pervenute prima o dopo tale termine non saranno prese in considerazione.

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: certificato di iscrizione; il piano o programma di studi; il calendario delle lezioni e delle attività didattiche, se disponibile.

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 ad ogni altra attività didattica contemplata dalle norme contrattuali. 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:

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

Le istanze presentate daranno luogo ad una graduatoria provvisoria, che sarà diffusa mediante gli strumenti di comunicazione aziendale (circolari; siti web aziendali; bacheche; mailing list; altro ...) entro il 1º gennaio di ciascun anno. 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 viene emanata dalla Cooperativa entro il 31 gennaio di ciascun anno.

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.

6

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

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 2018/2019; per quanto attiene ai permessi per la formazione continua di cui all'art. 70 del CCNL Cooperative sociali, avrà applicazione dal 1 ottobre 2018.

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, riducendo ad un anno il requisito di anzianità richiesto per consentire l'accesso al congedo a quante/i ne facciano richiesta ed innalzando il limite numerico del 5 % della percentuale degli aventi diritto alla percentuale del 10 %.

Gestione delle ferie

Le parti convengono che la fruizione delle ferie sia del tutto conforme ai criteri previsti dall'art. 59 del CCNL e dalla normativa di legge e che, in senso generale, le ferie siano correttamente ricondotte alle esigenze di recupero psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle esigenze dei servizi.

Concordano che la pianificazione delle ferie sia realizzata all'inizio dell'anno, di norma entro il mese di aprile di ciascuno anno, sulla base della presentazione di una proposta individuale di piano ferie cui la Cooperativa darà risposta entro i primi quindici giorni del mese di maggio di ciascun anno.

Al fine di favorire e regolare la gestione organizzativa delle ferie delle relative sostituzioni, si conviene che le eventuali variazioni al piano ferie annuale potranno essere richieste dalle lavoratrici e dai lavoratori di norma con un preavviso di 10 gg. di calendario. Per le ferie estive, ricomprese nel periodo 1 giugno – 30 settembre di ciascun anno, la richiesta di variazione deve essere presentata entro 20 gg. La risposta alle richieste di variazioni sarà assicurata dalla Cooperativa entro gg. 10.

La Cooperativa provvederà alla produzione di apposita modulistica per la presentazione della proposta del piano ferie annuale e delle sue eventuali modifiche, inviandola preventivamente all'O.S. firmataria.

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

Unioni civili

Nell'ottica della piena applicazione della **normativa sulle unioni civili**, di cui alla legge n. 76 del 20 maggio 2016, le parti prevedono che nel contratto collettivo di lavoro, 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**.

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.

L'applicazione di tali misure si realizza nel rispetto delle indicazioni già emanate da parte dell'INPS ovvero del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

Letto, confermato e sottoscritto il XX luglio 2018 a Quartu Sant'Elena.

Per la Cooperativa

Renato Cogoni

Antonello Pili

Simona Pitzus

Per la FP CGIL

Giorgio Pintus

Per la RSA CGIL

O Rita Sotera

Micaela Boscolo
Stefania Madeddu