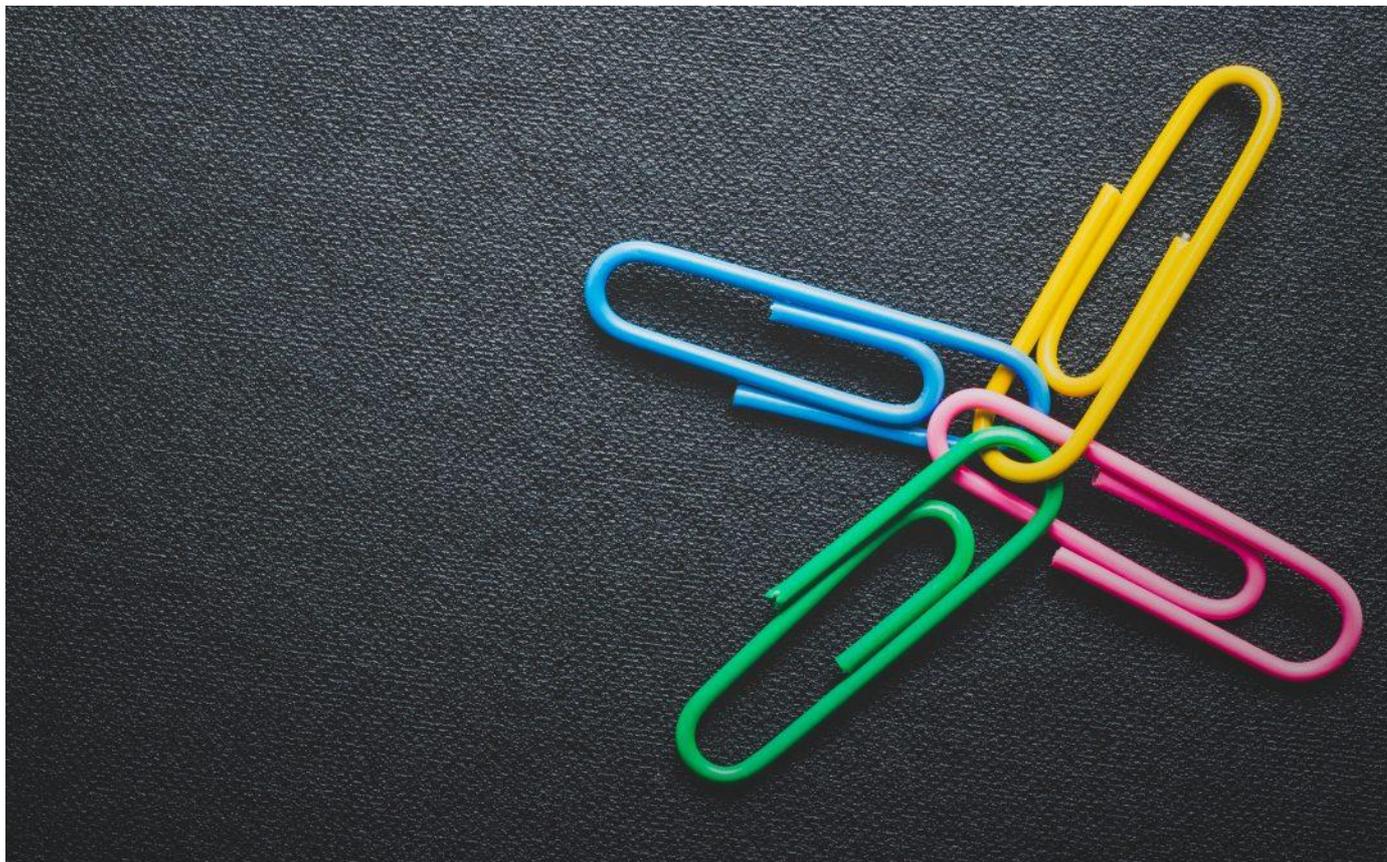


## Nuovo CCNL Cooperative Sociali. Cosa cambia?



07 Maggio 2019

*Tempo di lettura 11 m.*

Come tutti abbiamo appreso il giorno 28 marzo 2019 è stata siglata una pre-intesa di rinnovo del CCNL Cooperative sociali, dopo diversi anni di discussione da parte delle parti firmatarie.

Il CCNL infatti era **scaduto ancora nel 2012 e finora mai rinnovato.**

Il nuovo accordo è stato siglato da Fp Cgil, Cisl Fp, Fisacat Cil, Uil Fpl e Uiltucs, per la parte sindacale, e Agci, Confcooperative e Legacoop, per la parte datoriale, ed **interessa una platea di ben 350 mila lavoratori e lavoratrici del settore cooperativo italiano.**

Rimane solo ora da attendere il 20 maggio per lo scioglimento della riserva contrattuale, in modo da dare la possibilità ai lavoratori interessati di proporre eventuali modifiche o suggerimenti.

I punti di novità sono molti, ma **vediamo le principali novità** che sono state siglate con il nuovo CCNL.

## CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

Viene **ridefinita la materia della contrattazione territoriale**, il contratto diventa di norma regionale, ma potrà naturalmente, come è stato finora, essere stipulato anche a livello provinciale o territoriale

Sono state inoltre **sancite in modo esclusivo alcune materie demandate alla sola contrattazione territoriale**:

- attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
- utilizzo di propri mezzi di trasporto per ragioni di servizio;
- attività di soggiorno come definite dall'articolo 83 del CCNL;
- definizione di ulteriori profili professionali non definiti all'articolo 47 del CCNL (classificazione del personale);
- premio territoriale di risultato, traducendolo eventualmente anche in forme di welfare aziendale;
- definizione e declinazione di forme flessibili di orario di lavoro, secondo le linee guida in calce allo stesso CCNL;
- identificazione di ulteriori attività in materia di lavoro stagionale.

La maggior parte risultavano naturalmente già disciplinate nel precedente testo del 2011, ma con questo rinnovo vengono **aggiunti gli ultimi 3 punti**, incentivando il ricorso alla contrattazione di secondo livello per facilitare le cooperative di molti settori, interessate da orari di lavoro molto variabili e con declinazioni variegata, facilitando (o presumendo di facilitare) anche l'assunzione di lavoratori per attività stagionali.

Viene infine modificata anche la definizione ed i criteri di calcolo del E.R.T. (Elemento retributivo territoriale) che viene ora definito "Premio territoriale di risultato" o P.T.R come poi vedremo.

## CONTRATTI A TERMINE E STAGIONALITÀ

La norma sul contratto a termine, di cui all'articolo 25 prevede che la **durata massima dei contratti a tempo venga elevata a 36 mesi**, nel rispetto dell'art. 19 c.2 D. Lgs. 81/2015 (40 mesi per i lavoratori svantaggiati).

Al contempo, rispetto all'ampliamento della durata massima, viene però introdotta una **stringente clausola di stabilizzazione**. L'articolo sancisce infatti che: *"la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non aver trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti."*

**Parfrasando:** ove si volessero superare i 24 mesi, sarà possibile farlo **solo ed esclusivamente se siano stati stabilizzati (trasformati in TI) almeno il 20% dei contratti che hanno superato i 24 mesi nei 12 mesi precedenti**.

In sostanza, il CCNL ha subordinato l'estensione ai 36 mesi (in luogo di quella disciplinata dal d.lgs 81/2015 in 24 mesi) al verificarsi dell'evento "**stabilizzazione**", prevedendo unicamente il meccanismo della trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato e **non contemplando, banalmente, altri metodi di stabilizzazioni quali, in primis, le assunzioni**.

Infine, l'intervallo tra due successivi contratti a termine, detto "**stop & go**" viene ridotto, rispetto alla previsione generale a 7 giorni per i contratti con durata inferiore ai 6 mesi, ed a 10 giorni per i contratti con durata superiore ai 6 mesi.

## ATTIVITÀ STAGIONALI

Viene disciplinato, per la prima volta, l'**istituto della stagionalità, quale "correttivo" al c.d. Decreto Dignità.**

Sul punto, la tecnica di redazione dell'articolo pone non pochi **dubbi rispetto alla sua applicazione pratica.**

In particolare, il predetto **precetto dispone che le attività stagionali devono essere:**

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad esigenze cicliche, variazioni climatiche, festività, promo pubblicitarie e per un determinato periodo di tempo.

**A titolo esemplificativo** (e non esaustivo) vengono definite come stagionali le attività relative a:

- centri estivi, campi scuola e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali)
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici;

**Rimangono valide le attività definite come stagionali dal D.P.R. n°1525 del 1963.**

## AUMENTI RETRIBUTIVI

Siglati **nuovi minimi contrattuali**, necessari, dopo il periodo di vacanza contrattuale intercorso per i dipendenti del settore, in particolare viene previsto un **aumento medio del 5,95% sulle retribuzioni**, pari all'**equivalente di 80,00€ sul livello C1.**

Inoltre è prevista l'**erogazione di un "una tantum"** contrattuale per un totale di **€ 300,00 in due differenti tranches** (200,00 € a maggio 2019 e 100,00€ a luglio 2019).

Qui di seguito un piccolo prospetto dei plausibili aumenti contrattuali che saranno disposti con la firma definitiva:

Posizioni economiche	Tabellare attuale	Aumento a regime	11/2019	04/2020	09/2020	Nuovo Tabellare	Una Tantum	Incremento Previdenza per iscritti al fondo
A1	1.184,19	70,42	30,81	22,01	17,61	1.254,62	300,00	6,27
A2	1195,13	71,07	31,10	22,21	17,77	1.266,21	300,00	6,33
B1	1.250,81	74,39	32,54	23,25	18,60	1.325,20	300,00	6,63
C1	1345,21	80,00	35,00	25,00	20,00	1.425,21	300,00	7,13
C2	1.385,50	82,40	36,05	25,75	20,60	1.467,90	300,00	7,34
C3	1426,41	84,83	37,11	26,51	21,21	1.511,24	300,00	7,56
D1	1.426,41	84,83	37,11	26,51	21,21	1.511,24	300,00	7,56
D2	1504,67	89,48	39,15	27,96	22,37	1.594,15	300,00	7,97
D3	1.601,80	95,26	41,68	29,77	23,81	1.697,06	300,00	8,49
E1	1601,8	95,26	41,68	29,77	23,81	1.697,06	300,00	8,49
E2	1.728,80	102,81	44,98	32,13	25,70	1.831,71	300,00	9,16
F1	1909,51	113,56	49,68	35,49	28,39	2.023,07	300,00	10,12
F2	2.180,73	129,69	56,74	40,53	32,42	2.310,42	300,00	11,55

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nel merito sono state **apportate alcune modifiche alla classificazione del personale**, in particolare:

- alla **categoria A** viene aggiunta la figura di personale addetto ai servizi generici di aiuto domiciliare e la figura di addetto alle pulizie;
- alla **categoria B** viene aggiunta la figura del manutentore e del facilitatore linguistico non formato;
- alla **categoria C** viene aggiunta la figura dell'operatore sociale dell'accoglienza;
- alla **categoria D** viene aggiunta la figura del mediatore culturale, dell'operatore di servizi di istruzione/formazione e della continuità educativa 3/6, dell'assistente alla comunicazione con titolo;
- alla **categoria E** viene aggiunta la figura di coordinatore di professioni sanitarie di unità operativa di servizi semplici o complessi;

## ORARIO DI LAVORO

L'**orario di lavoro rimane il medesimo**, viene specificato che il riposo debba essere pari ad 11 ore consecutive, come da normativa, e vengono **ridefinite alcune previsioni previste per i lavoratori turnisti**(minimo di 8 ore di riposo consecutivo nell'arco di 24 ore, e solo in alcuni specifici casi).

**Piccola stretta viene disposta per i part-time**, infatti per essi è stata ristretta la **possibilità di ricorso al lavoro supplementare, dove prima era previsto un limite del 50% dell'orario individuale settimanale, viene ora previsto il solo 40% dell'orario.**

Questo significa che per un lavoratore part-time assunto a 20 ore a settimana il massimo di lavoro supplementare che potrà essere richiesto dall'azienda sarà pari a 8 ore a settimana.

### Banca Ore

Lo strumento della banca ore, da sempre molto apprezzato dai lavoratori ed utilizzato dalle aziende, viene **demandato alla contrattazione territoriale di secondo livello**, come strumento alternativo alla flessibilità prevista dall'articolo 52 del CCNL, che dava una larga flessibilità aziendale unilaterale (ora disattivato).

Sarà quindi **necessario, tramite accordi territoriali, disciplinare l'istituto** dando innanzitutto evidenza al saldo ore disponibile nel cedolino, definire le modalità di erogazione delle maggiorazioni da applicare alle ore supplementari,

Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa

Una delle aggiunte più significative nel nuovo CCNL risulta essere il **riconoscimento agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa di un impegno orario tra il 2% ed il 6% per predisporre i materiali da utilizzare durante le lezioni, programmare le stesse, progettare il percorso formativo.**

### Abiti da lavoro

Viene specificato come le modalità di utilizzo dei tempi di vestizione viene lasciata alla contrattazione di secondo livello.

## GRAVI PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Piccola novità per quanto riguarda il trattamento economico della malattia, ove viene previsto, in caso di gravi patologie oncologiche, come **le giornate effettuate per terapia salvavita vengano escluse dal computo del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro** (pari, come prima, a 12 mesi nell'arco del triennio).

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA SANITARIA

### Fondo previdenza complementare

Viene prevista la possibilità, per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova, di iscriversi volontariamente al **Fondo Pensione Previdenza Cooperativa**.

Il **contributo a carico aziendale è stato aumentato al 1,5%**, sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R., aumentato quindi rispetto al precedente CCNL che prevedeva una percentuale pari al 1%.

### Assistenza sanitaria integrativa

Detto contributo rappresenta un **diritto contrattuale del singolo lavoratore ed è riferito alla parte economica del contratto collettivo**. Le parti inoltre prevedono di individuare un nuovo Comitato, detto "**Comitato Paritetico Nazionale**" quale sede di monitoraggio, verifica, confronto e promozione della sanità integrativa.

## PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO (P.T.R.)

Si tratta di un **premio da erogare a tutti i lavoratori**, a livello territoriale ed **in base a precisi indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda**. La valutazione di questi indicatori viene fatta sulle cooperative, dando una rilevanza pari al 70% del P.T.R. agli indicatori di produttività e redditività, ed il solo 30% agli ulteriori indicatori previsti.

Dovrà essere **erogato nel caso in cui sia aumentato**, in riferimento ad un congruo periodo precedente, **il valore di questi indicatori**, tali valori ed il conseguente P.T.R. dovranno poi essere comunicati con una dichiarazione sostitutiva di notorietà e con le modalità definite nel contratto territoriale.

Alcuni **esempi di indicatori di produttività/redditività** possono essere rapporto tra fatturato e costo del personale oppure variazioni del M.O.L. (margine operativo lordo) rapportato al fatturato.

**Esempi di indicatori di qualità, efficienza ed innovazione** sono invece la partecipazione attiva all'attività aziendale, il godimento di ferie e permessi, indice di soddisfazione degli utenti o l'indice di infortuni.

Naturalmente tale elemento, che va a sostituire il precedente E.r.t. avrà **effetto dal 2020**, continuando ad aver effetto fino al 01 gennaio 2020 gli accordi di secondo livello stipulati sull'elemento retributivo territoriale.

## IN CONCLUSIONE

Nell'attesa dell'effettiva entrata in vigore del CCNL in trattazione, seppur nell'intento meritorio di determinare una nuova disciplina dei rapporti con i lavoratori del terzo settore, è fin da subito rilevabile un certo **grado di incertezza applicativa** riferibile ad istituti fondamentali per la gestione delle risorse umane quali i **rapporti a tempo determinato** o, banalmente, l'erogazione dell'**UNA TANTUM** disciplinata nell'ipotesi di accordo.

Su tale ultimo istituto basti pensare a questo: la dizione letterale del testo sottoscritto sembra disporre il **valore di una tantum pari a € 300,00 a copertura del periodo "01.01.2017 – 31.12.2019"**, previsione alquanto singolare giacché, che si ricordi, **è raro riuscire a determinare una "copertura"** (termine che, nel suo etimo più banale, guarda al passato) **di un periodo pro futuro, ovvero il 31.12.2019.**

**Sul punto, come in altre parti, si auspica a chiarimenti formali da parte delle parti firmatarie.**