

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 7 maggio 2019

Gentile **Clienti**
CCNL Cooperative Sociali

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **28 marzo 2019**, tra AGCI – SOLIDARIETÀ, CONFCOOPERATIVE – FEDERSOLIDARIETÀ, LEGACOOPSOCIALI e le OO.SS. FP – CGIL, FPS – CISL, FISASCAT – CISL, UIL – FPL, UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il **rinnovo del CCNL 16 dicembre 2011** per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, scaduto il 31 dicembre 2012. **L'intesa sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori e, successivamente, le OO.SS. scioglieranno la riserva entro il 20 maggio 2019, mediante sottoscrizione definitiva della stessa.** Il CCNL ha validità triennale, decorre dal 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019 sia per la parte economica che per quella normativa. Fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate al CCNL decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

MINIMI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un **aumento retributivo a regime del minimo conglobato della retribuzione** da corrispondersi in tre tranches, alle seguenti scadenze: 1° novembre 2019, 1° aprile 2020 e 1° settembre 2020. I nuovi importi del minimo contrattuale conglobato risultano i seguenti:

Livello	Minimi a partire dal		
	1° novembre 2019	1° aprile 2020	1° settembre 2020
F2	2.237,47	2.278,00	2.310,42
F1	1.959,19	1.994,68	2.023,07
E2	1.773,88	1.806,01	1.831,71
E1	1.643,47	1.673,23	1.697,04
D3	1.643,47	1.673,23	1.697,04
D2	1.543,82	1.571,78	1.594,15
D1	1.463,52	1.490,03	1.511,24
C3	1.463,52	1.490,03	1.511,24
C2	1.421,55	1.447,30	1.467,90
C1	1.380,21	1.405,21	1.425,21
B1	1.283,35	1.306,60	1.325,20
A2	1.226,22	1.248,43	1.266,20
A1	1.215,00	1.237,01	1.254,62

UNA TANTUM

A copertura economica del periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2019 viene stabilita l'erogazione di un importo a titolo di una tantum, uguale per tutti i livelli e pari a 300,00 euro da corrispondersi in due tranches:

- **200,00 euro** all'atto della firma definitiva dell'accordo (quindi dopo la consultazione dei lavoratori e lo scioglimento della riserva);
- **100,00 euro** nel mese di luglio 2019.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Tale somma va corrisposta ai lavoratori in forza all'atto della firma, sarà riproporzionata per i lavoratori part-time sulla base del loro orario contrattuale ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

ACCORDI DI GRADUALITÀ

Viene confermato che nell'ipotesi di evidenti difficoltà di carattere economico/finanziario è data la possibilità della stipula a livello territoriale di accordi di gradualità finalizzati all'applicazione progressiva dei contenuti economici dell'accordo di rinnovo. In particolare è consentito uno slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi, ad esclusione della prima tranches di aumento da corrispondere a novembre 2019. In caso di mancata intesa, le Parti territoriali, anche singolarmente, possono chiedere l'attivazione di un intervento delle Parti stipulanti il CCNL che deve realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta.

PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO (PTR)

Si conviene sull'introduzione di un premio territoriale di risultato mediante contratto territoriale cui è demandata anche la definizione delle modalità di un'eventuale traduzione in forme di welfare aziendale. Tale premio è correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione e sarà corrisposto con le modalità stabilite dalle Linee guida allegate all'accordo di rinnovo. Si evidenzia che il PTR:

- verrà riconosciuto ai lavoratori in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità;
- sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione e non è da considerarsi utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale o contrattuale, ivi compreso il TFR.

In presenza di un risultato di esercizio negativo il pagamento del PTR non è dovuto; inoltre le imprese cooperative in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle Parti firmatarie un confronto ai fini della sospensione, dell'esonero, del riconoscimento parziale o del dilazionamento del pagamento del premio territoriale di risultato. In fase di prima applicazione con riferimento all'elemento retributivo territoriale (ERT) continuano ad avere effetto, solo per l'anno 2019 e relativamente all'anno 2018, gli accordi territoriali di secondo livello stipulati. A partire dal 1° gennaio 2020 detti accordi relativi all'ERT sono superati ed entra in vigore il nuovo istituto del PTR.

INDENNITÀ DI FUNZIONE PER AFFIANCAMENTO

Al lavoratore al quale viene assegnata dalla direzione aziendale una temporanea funzione di affiancamento relativa ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati (ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 381/1991) spetta, limitatamente al periodo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi, un'**indennità mensile pari a 50,00 euro**.

MALATTIA

È prevista l'esclusione dal periodo di conservazione del posto, pari a 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio, nell'ipotesi di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative inaggravanti, le giornate di assenza per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'accordo disciplina i rapporti di lavoro a termine di cui al D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19 – 29) come modificato dal c.d. Decreto Dignità (DL n. 87/2018 convertito nella Legge n. 96/2018).

Durata

La durata massima del contratto a tempo determinato viene elevata, rispetto alle previsioni di legge, a 36 mesi. Per la categoria dei lavoratori svantaggiati (art. 4 della Legge n. 381/91), il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, la durata è elevata a 40 mesi. Si conferma che ai fini del computo di tale periodo vanno considerati i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Clausola di stabilizzazione

Il ricorso alla facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, di durata superiore a 24 mesi, non è consentito ai datori di lavoro che, al momento dell'assunzione stessa, non abbiano trasformato 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.

Non rientrano in tale computo i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto lavorativo, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato. Inoltre, sono esclusi i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015. Tale limitazione non trova applicazione quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

Limiti quantitativi

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Risulta comunque ammessa l'instaurazione di almeno 3 rapporti a termine per impresa. I lavoratori assunti con contratto part-time vanno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno. L'esclusione da limitazioni quantitative riguarda i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- con i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo B) di cui all'art. 1 della Legge n. 381/1991, il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

L'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili e in somministrazione non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ragioni sostitutive

La stipula di un contratto a termine è ammessa per ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine ed in tutti i casi di diritto alla conservazione del posto, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro. È possibile la stipula di più contratti a tempo determinato con la stessa persona, in ragione di sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto. In tale ipotesi ciascun contratto va considerato autonomo rispetto agli altri e non è necessario il rispetto degli intervalli temporali.

Attività stagionali

Oltre a quelle stabilite dal DPR n. 1525/1963 sono da considerarsi stagionali le attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

A titolo esemplificativo hanno carattere stagionale le attività legate ai seguenti servizi: 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) -

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

attività di servizi in territori interessati da flussi turistici. Ulteriori attività stagionali possono essere individuate da parte della contrattazione territoriale di 2° livello.

Successione di contratti

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli temporali tra i due contratti sono ridotti a:

- 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi;
- 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Non si applica alcun intervallo nell'ipotesi di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin