

IPOTESI di ACCORDO

CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DELLA TOSCANA 2022 - 24

**PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE
DEL SETTORE SOCIO, SANITARIO, ASSISTENZIALE, EDUCATIVO
E DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

(ai sensi dell'Art. 10 CCNL Cooperative Sociali)

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi, 11 ottobre 2022, in Firenze

tra

Confcooperative - FEDERSOLIDARIETÀ Toscana rappresentata da Alberto Grilli e Francesco Fragola

Legacoop Toscana - Dipartimento Area Welfare rappresentata da Assunta Astorino, Giovanni Autorino, Cecilia Pezza, Olmo Gazzarri

Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI) - Solidarietà Toscana rappresentata da Federico Pericoli

e

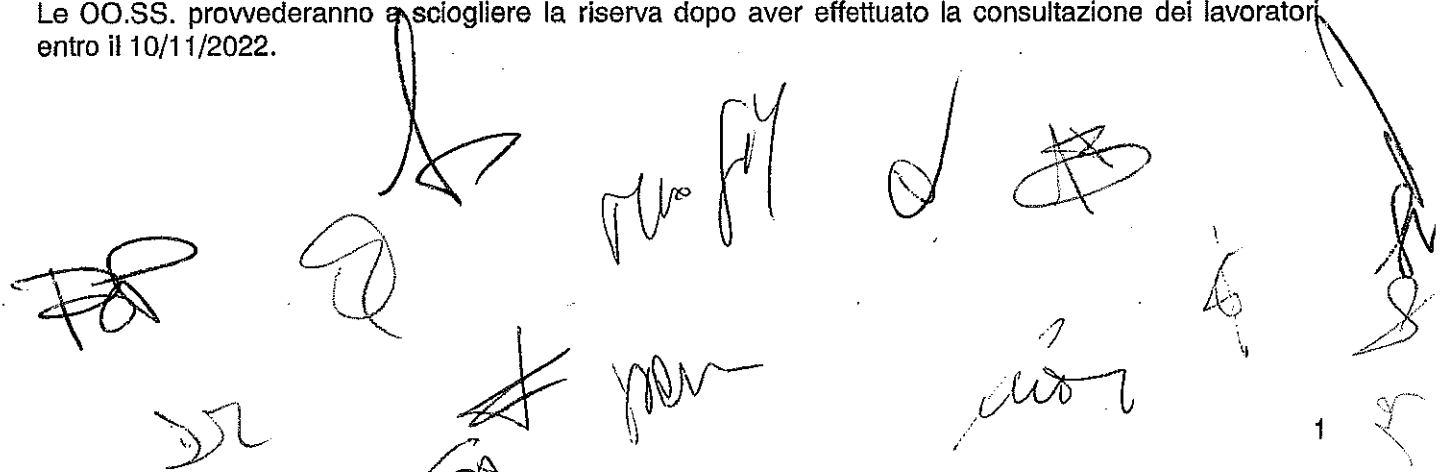
FUNZIONE PUBBLICA (FP) - CGIL Regionale Toscana rappresentata da Bruno Pacini, Jacopo Geirola, Alessandra Ricciarini, Alessio Bettini, Andrea Carli e Emiliano Sartorio

Federazione dei Lavoratori Pubblici e dei Servizi (FP) - CISL Regionale Toscana rappresentata da Andrea Nerini, Luciano Biscottini, Maria Del Piano e Filippo Serlupi

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT) - CISL Regionale Toscana rappresentata da Alessandro Gualtieri - Gianni Elmi Andretti - Maria Rosaria Esposito - Gianfranco Mazza - Jonathan Zucconi

è stata siglata l'ipotesi di Accordo per 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.

Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 10/11/2022.



PROLOGO

La firma del presente contratto ripristina corrette modalità di confronto tra le Centrali Cooperative – Settore Sociale e le Organizzazioni Sindacali di categoria che in Toscana, dagli inizi del 2014, erano venute meno.

La disdetta di alcuni istituti del Contratto Collettivo Territoriale della Toscana del 25.10.2002 che risale all'aprile 2012, necessitata dalle modifiche introdotte dal CCNL Cooperative sociali 2010/2012 e nello specifico:

- art. 2 - Campo di applicazione, novellato dall'art.10, punto 2, sub a) del CCNL 16.12.2011;
- art. 7 - ERT, novellato dall'art.10, punto 2, sub b) del CCNL 16.12.2011;
- art. 11 - Festivo, già novellato dal CCNL sottoscritto il 30.07.2008;
- art. 12bis - Cambi di gestione, novellato dall'art. 37 del CCNL del 16.12.2011;

ha mantenuto tuttora valide le altre norme contenute nell'accordo regionale.

A seguito di quella disdetta le OO.SS. presentarono - nel giugno 2012 - una piattaforma per il rinnovo del contratto a cui seguirono trattative che non esitarono, però, un testo condiviso e nel raggiungimento di un'intesa.

Nel frattempo il comparto della cooperazione sociale ha dichiarato lo 'stato di crisi' già il 3 marzo 2020 (prima che la pandemia fosse conclamata) perché, a fronte del rinnovo del CCNL Cooperative sociali 2017-19, in Toscana l'aumento contrattuale non era e non è stato quasi mai "assorbito" dalle basi d'asta e dalla tariffazione pubblica, ed ora, con la presentazione - il 13.01.2022 - della nuova piattaforma nazionale, si configura all'orizzonte una stagione di negoziato ed ulteriore rinnovo del contratto di settore. E gli anni 2020-22 saranno sicuramente ricordati per la crisi sanitaria ed economica che ha portato con sé la pandemia da Covid-19 ed il settore della cooperazione sociale, esposto in prima linea soprattutto con i suoi servizi alla persona ed in particolare nel sostegno alle fragilità, è stato messo in sofferenza da vari punti di vista.

Lo scenario storico-politico-sociale-economico in cui si colloca questo contratto regionale è, quindi, del tutto inedito, era e resta imprevedibile, e di conseguenza lo è il quadro complessivo in cui si muovono le cooperative sociali e le principali problematiche che interessano il comparto. Il quadro da 'tempesta perfetta' - come da più parti definito - è stato completato dalla fiammata dell'energia prima e dalla crisi provocata dalla guerra in Ucraina poi che sta comportando rincari delle bollette spropositati, con conseguenti aumenti dei beni di prima necessità, in tutti i comparti e per ogni tipo di fornitura e servizio.

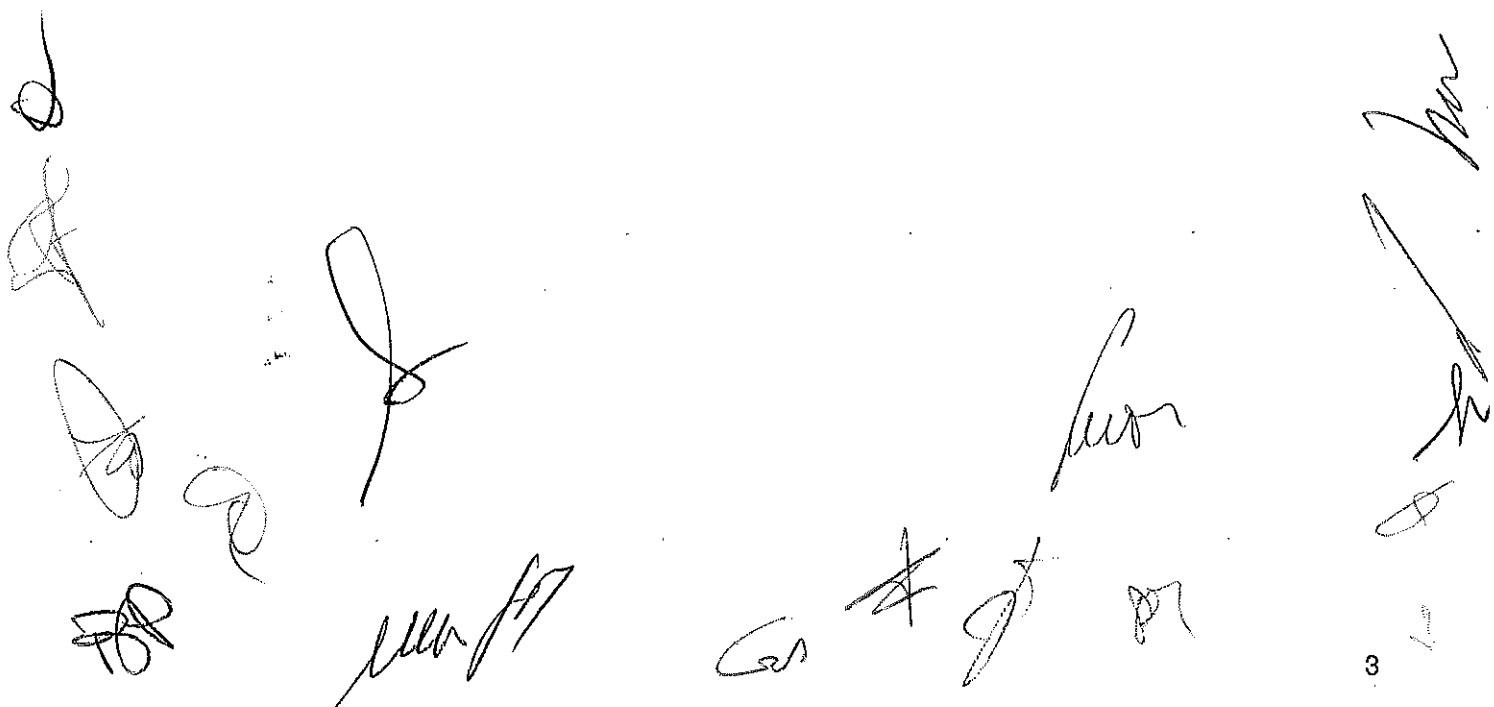
Il 12.04.2021 le OO.SS. hanno trasmesso alle Centrali Cooperative la piattaforma unitaria per l'apertura della discussione sul secondo livello contrattuale e il 5 luglio 2021 si è tenuto il primo incontro. Nel successivo incontro del 23 luglio - dopo aver effettuato le rispettive verifiche all'interno dei propri organi e compagini associative - è stato condiviso un approccio al negoziato che partisse da un dato di realtà e di sostenibilità, da una chiara ed oggettiva contestualizzazione della fase storica attuale. Dopodiché, la volontà delle Parti di affrontare la trattativa si è sviluppata dandosi delle regole sul piano organizzativo e metodologico e seguendo una precisa cronologia per affrontare i temi in piattaforma.

Dal punto di vista metodologico si è concordato di utilizzare l'impianto del Contratto Collettivo Territoriale della Toscana del 2002. E questa impostazione ha portato a redigere un testo di Accordo con sette articoli già condivisi o ad un livello abbastanza maturo di condivisione: *Campo di applicazione* (art.1), *Relazioni sindacali* (art.2), *Servizi essenziali in caso di sciopero* (art.3), *Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo e attività non frontali dei servizi all'infanzia di istruzione e della continuità educativa* (art.4), *Attività di soggiorno* (art.5), *Mezzi di trasporto* (art.6), *Congedo per le donne vittime di violenza di genere* (art.10). Alcuni temi come *Tempi di vestizione* (art.8), *Banca ore* (art.9), *Inquadramento del personale*, per reciproco affidamento, sono stati invece trattati nell'ottica di un "Accordo ponte", transitorio e soggetto a verifica e monitoraggio in tempi prefissati, anche e soprattutto alla luce delle emergenze e criticità evidenziate e della presentazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL da parte delle OO.SS. nazionali il 13.01.2022. All'esito di tutto ciò, si è stabilito un percorso che ha tenuto conto dell'evidente situazione di estrema difficoltà sanitaria, sociale, economica e finanziaria che sta interessando il mondo, ma in particolare il nostro Paese e la Regione Toscana, e per queste ragioni la discussione ha per il momento rimandato la trattazione del *Premio Territoriale di Risultato* (PTR), da avviarsi nel primo semestre del 2023.

La trattativa - dopo un'interruzione avvenuta il 28.02.2022 - è proseguita, poi, per i mesi di giugno e di luglio e le Parti al tavolo hanno trovato un'intesa che ha determinato l'accordo contrattuale regionale ponte, al fine di definire un quadro di regole condivise, anche se su alcune tematiche è - e

resta - centrale il ruolo che esercita la committenza pubblica. Tra i temi in discussione e di indubbia attualità, che necessitano di una analisi congiunta e presa in carico - anche e soprattutto da parte delle Istituzioni pubbliche - perché impattano sul sistema di welfare a tutti i livelli, si è evidenziato quello relativo all'inquadramento contrattuale dell'educatore professionale, anche a seguito della ridondante quanto complessa produzione legislativa sul tema. E proprio per discutere in maniera congiunta - Parti sociali/Istituzioni pubbliche - di quest'ultimo tema che si riverbera con tutta evidenza nella gestione dei servizi di welfare e impatta sulle cooperative, sulle strutture, sui lavoratori e sull'utenza, e cercare di individuare possibili piste di lavoro e punti di contatto, le Associazioni datoriali e sindacali hanno chiesto il 21.07.2022 un incontro urgente ai presidenti della Regione e dell'ANCI Toscana, richiesta ancora inevasa.

La sigla di questo Contratto Collettivo Territoriale della Toscana, oltre a ricucire un rapporto 'istituzionale' interrotto dal 2014, è importante perché il ruolo delle Centrali Cooperative e delle Organizzazioni Sindacali toscane del settore è fondamentale, in particolare nell'indicare, analizzare e affrontare i maggiori rischi del tempo attuale per l'occupazione e per l'impresa sana e radicata sul territorio. Ancora più importante sarà il ruolo delle Parti datoriali e sindacali se sarà collocato in un contesto di dialogo, concertazione, per le politiche sociali del futuro in Toscana, sempre nel rispetto dei ruoli e delle prerogative. Il lavoro delle Parti sociali sarà dunque prezioso su due fronti: quello dell'interlocuzione con le istituzioni e quello della contrattazione di secondo livello. In quest'ultimo ambito, la dimensione regionale della trattativa dovrà trovare un significativo valore nel collocare sempre i risultati della contrattazione nel contesto economico e normativo e, contemporaneamente, nel ricondurre ad unità le negoziazioni su temi oggetto della trattativa di secondo livello regionale, evitando fughe in avanti o arretramenti territoriali e/o aziendali su temi che le Parti hanno condiviso di discutere nel Comitato Misto Paritetico Regionale.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are five distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Lion'. On the far right, there is a large, vertical signature that looks like 'Jm'.

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 conferma e dello sviluppo che, per la cooperazione sociale toscana, rappresenta la contrattazione di secondo livello e il percorso avviato nel 2002.

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 di riforma, tradotto in provvedimenti legislativi strutturali, di grande valore innovativo.

La cooperazione sociale e le Organizzazioni Sindacali della Toscana hanno sollecitato e condiviso un 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 LR 58/2018 recante "*Norme per la cooperazione sociale in Toscana*", rispondono alla necessità di garantire, attraverso il metodo dell'offerta economica più vantaggiosa e il criterio della prossimità (territorialità), risultati coerenti con gli obiettivi di qualificare il ruolo della cooperazione, garantendo contestualmente i cittadini e il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e delle norme a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

- individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di leggi, regolamenti e delibere regionali, con particolare attenzione al recepimento delle norme di settore e dei costi previsti anche 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;
- razionalizzazione dei profili professionali impiegati - in particolar modo - nell'ambito dei servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi e ridefinizione dei parametri di utilizzazione del personale nei vari servizi, anche alla luce delle nuove figure recentemente individuate e delle criticità evidenziate durante l'emergenza sanitaria da COVID-19;
- esame delle problematiche connesse 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 LR 58/2018 e di norme, regolamenti e delibere regionali di settore, per far adottare, nelle procedure di affidamento dei servizi alla persona, le seguenti regole:
 - il criterio qualità/prezzo per valutare l'offerta economicamente più vantaggiosa, attribuendo un punteggio preminente alla qualità dell'offerta tecnica e progettuale, ed evitando che le formule per l'attribuzione dei punteggi all'offerta economica determinino effetti contrari rispetto al predetto rapporto;
 - il criterio della congruità delle basi d'asta rispetto alle tabelle ministeriali del costo del lavoro;
 - il rispetto dei tempi di pagamento previsti dal D.Lgs.192/2012 (di recepimento della direttiva 2011/7/UE);
 - il principio della congruità della durata degli affidamenti;

- la clausola di revisione del prezzo, pur in assenza di cogenza in tal senso da parte del Codice degli appalti, trattandosi di appalti con prevalenza del costo della manodopera, in caso di rinnovo del CCNL o di contratti ad esecuzione continuata o periodica;
- rivedere il sistema delle regole di affidamento dei servizi e, contestualmente, rimarcare il ruolo delle cooperative sociali di tipo B (come previsto, peraltro, nell'articolato della LR 58/2018) nell'ambito dello svolgimento di servizi che, oltre ad essere connessi a valori di primaria importanza per la collettività di riferimento ed essere particolarmente adatti per consentire l'inserimento lavorativo e l'integrazione di soggetti svantaggiati (finalità precipua delle cooperative sociali), si caratterizzano per un forte collegamento con il territorio e le comunità interessate;
- dare attuazione al Protocollo d'intesa tra RT-ARTI e Parti datoriali e sindacali contenente lo 'Schema di convenzione quadro per l'inserimento di soggetti disabili, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. 276/2003 e dell'art.21-bis della L.R. 32/2002'. Un importante dispositivo, sul versante della cooperazione sociale di tipo B, per allargare ed integrare la gamma degli strumenti in uso per il collocamento mirato e per favorire l'inserimento al lavoro di soggetti svantaggiati e disabili;
- elaborare ed approvare LINEE GUIDA attuative della LR 58/2018, così come previsto dall'art.12 - comma 3: "La Regione supporta gli enti locali, singoli ed associati e le aziende pubbliche di servizi alla persona, nell'attuazione della presente legge, mediante linee guida.", contenenti un decalogo di regole, come quelle richiamate in precedenza, da rispettarsi - da parte della Stazioni Appaltanti - nell'affidamento dei servizi alla persona e/o con finalità di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, a cui si aggiunga il richiamo a formule di valutazione del prezzo appropriate (ai sensi della DGRT 1101 del 3.08.2020, paragrafo 1.4.3 - I criteri di valutazione quantitativi: formule e simulazioni, pagg. da 29 a 37);
- l'applicazione piena e diffusa del dettato della LR 65/2020 (Norme di sostegno e promozione degli enti del Terzo settore toscano) e del D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore), con particolare riferimento alla partecipazione della cooperazione sociale alla definizione dei processi di co-programmazione, con le connesse azioni di progettazione e co-progettazione, e dell'utilizzo del regime di autorizzazione e accreditamento come modalità di erogazione dei servizi da parte delle cooperative sociali di tipo A (art.13, LR 58/2018).

I firmatari del presente contratto evidenziano che il "CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo" altrimenti detto "CCNL Cooperative sociali" è un contratto 'leader' ovvero "stipulato dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e, come chiarisce la Circolare n. 3/2018 del 25.01.2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, solo i CCNL 'leaders' sono efficaci ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi e dell'integrazione/deroga della disciplina delle tipologie contrattuali. Questo ulteriore atto dell'INL rafforza gli orientamenti assunti per contrastare il 'dumping contrattuale' e l'applicazione di un diverso CCNL rispetto a quello stipulato fra le Parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (nel caso della cooperazione sociale e come più volte chiarito dal Ministero: AGCI-CONFCOOPERATIVE-LEGACOOP e CGIL-CISL-UIL)¹.

¹ Ulteriori norme di riferimento sono:

DECRETO LEGISLATIVO 18 aprile 2016, n. 50 - Codice dei contratti pubblici. (G.U. n. 91 del 19 aprile 2016) Artt. 30 e 50

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU Serie Generale n.144 del 24.06.2015 - Suppl. Ordinario n. 34) Art. 51

LEGGE 28 febbraio 2008, n. 31 - "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria". (GU n. 51 del 29 febbraio 2008 - Supplemento ordinario n. 47) Art. 7

SENTENZA CORTE COST. n. 51/2015 - Società cooperative - Trattamenti economici.

**ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto regionale regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo, ai sensi della L. 381/1991, e delle imprese sociali, così come individuate dall'art. 1 del CCNL 2017/19, 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 _____ e fino al 31.12.2024, 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 ed il contenuto del presente accordo ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione nazionale.

**ART. 2
RELAZIONI SINDACALI - ORGANISMI PARITETICI**

2.1 - RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali saranno improntate ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza e saranno gestite in aderenza a quanto previsto dagli artt. 8 e 9 del CCNL 2017-19.

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, sempre su richiesta delle RSU (o RSA), un tavolo di confronto per la verifica della corretta applicazione dello stesso.

REGOLE PER IL CONFRONTO APPLICATIVO AZIENDALE

Il confronto di livello aziendale si svolge sulle materie espressamente rinviate dal CCNL 2017-19 e dal presente contratto regionale.

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.

2.2 - ORGANISMI PARITETICI

Oltre agli organismi paritetici previsti all'art. 9 del CCNL 2017-19 e di seguito richiamati e codificati, si conferma il livello regionale quale luogo della trattativa del CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE della TOSCANA del settore Cooperative sociali (ex art. 10, punto 2).

COMITATO MISTO PARITETICO

Come previsto dal CCNL 2017-19 (art. 9, punto 2, lett. b) e con le funzioni ad esso attribuite, a livello regionale si costituisce il CMPR della Toscana, composto da due rappresentanti (un membro effettivo ed un supplente) designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni delle Cooperative firmatarie.

Al Tavolo le parti si fanno rappresentare da un rappresentante per ogni sigla o associazione, salvo il diritto di parola dei supplenti.

Il CMPR potrà essere integrato - nei casi in cui se ne ravveda l'utilità e previa comunicazione preventiva - da "consulenti" (esperti in specifiche materie).

In aggiunta alle materie previste dall'art. 9, punto 2, lett. b, del CCNL 2017-19, il CMPR è deputato a discutere di eventuali linee di indirizzo per lo smart working nel settore.

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.

Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 9, punto B, comma 5, del CCNL 2017-19, 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.

COMPITI E FUNZIONI

Fermi restando i compiti attribuiti e le modalità di funzionamento indicate dall'art. 9 del CCNL 2017-19, il CMPR e l'Osservatorio regionali hanno compiti di rilevazione dati, monitoraggio, verifica e proposta su:

- l'applicazione del CCNL 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.81/2008, protocolli COVID-19, ecc.), 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 (v. anche Protocollo d'intesa tra RT-ARTI e Parti datoriali e sindacali contenente lo 'Schema di convenzione quadro per l'inserimento di soggetti disabili, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. 276/2003 e dell'art.21-bis della L.R. 32/2002').

REGOLE DI FUNZIONAMENTO

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

Il calendario di incontri del CMPR è stabilito al suo interno dall'accordo delle Parti.

Le date per le convocazioni del CMPR sono fissate con anticipo di due riunioni e, salvo impedimento di una delle Parti, sono confermate.

E' prevista la nomina di un Presidente e di un vice-Presidente del CMPR con funzioni di apertura e chiusura dei lavori, tenuta dell'o.d.g., facilitazione del confronto e sintesi della discussione.

**ART. 3
SERVIZI 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 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, infermieristiche, 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), RSD e RA 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'auto-somministrazione farmacologica, 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 (integrata)	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
Casa famiglia psichiatriche	X	
Residenze protette	X	
Comunità recupero	X	
Centri di pronta accoglienza	X	
Mediazione sanitaria	X	
Accoglienza profughi e migranti	X	

(*) per le sole prestazioni definite nei commi 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 ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

La contrattazione di livello aziendale dovrà individuare, ai sensi dell'art. 11 del vigente CCNL ed entro 9 mesi 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 dovrà essere concertato in sede aziendale in considerazione dei paragrafi precedenti

CRITERI PER LA INDIVIDUAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONTINGENTE

Le cooperative individuano, in occasione di ciascun sciopero che interessi i 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 individuati hanno il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la loro volontà di partecipazione allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione. Le cooperative verificano la possibilità di procedere alla richiesta di sostituzione con altro dipendente, all'interno dello stesso servizio, 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 ad essere esonerato dallo schema di servizio essenziale.

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 occasione di scioperi riguardanti altri comparti contrattuali, non può essere utilizzato per la sostituzione di lavoratrici/ori scioperanti.

ART. 4 INDENNITÀ DI FUNZIONE PER L'AFFIANCAMENTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO - ATTIVITÀ NON FRONTALI DEI SERVIZI ALL'INFANZIA, DI ISTRUZIONE E DELLA CONTINUITÀ EDUCATIVA

Le Parti prendono atto dell'introduzione - nel CCNL Cooperative sociali 2017-19 - dell'*"indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo"* (ex art. 78 - Indennità professionali) e del riconoscimento delle *"attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa"* (ex art. Art. 51 - Orario di lavoro).

4.1 - Indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo

L'indennità presuppone



- lo svolgimento della funzione di affiancamento all'inserimento lavorativo;
- che la funzione sia stata riconosciuta al lavoratore dalla direzione aziendale;
- che la funzione abbia il requisito della temporaneità;
- che la funzione di affiancamento sia riferita esclusivamente a colleghi svantaggiati (ex art. 4 L. 381/1991) che necessitano di progetti personalizzati di inserimento lavorativo.

L'indennità è pari a 50,00 € mensili complessivi; sia che si riferisca ad un singolo progetto individuale sia che riguardi più unità, è riconosciuta a chi effettivamente affianca il/i lavoratore/i svantaggiato/i ed è limitata al tempo concordato. Le parti si impegnano ad affrontare all'interno del CMPR, ogni sei mesi, un confronto sui progetti di inserimento e sulle eventuali problematiche in essere.

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

Fermo restando che il CCNL prevede un *range* tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per attività non frontali di predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione; programmazione delle attività; progettazione dei percorsi di continuità educativa; in Toscana - a fronte del regolamento R.T. del 30 luglio 2013, n. 41/R - per le <<attività non frontali dei servizi all'infanzia, d'istruzione e della continuità educativa>> è riconosciuto agli operatori di questi servizi un impegno orario che *"non può essere inferiore all' 8 per cento del complessivo tempo di lavoro individuale."*

Dal dettato normativo e/o dal combinato disposto del Regolamento succitato con le prescrizioni dei capitolati speciali di gara, si desume la percentuale di ore/lavoro riconosciuta all'operatore per lo svolgimento di tale mansione "non frontale", che è da ricavarsi all'interno dell'orario contrattuale complessivo.

ART. 5 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 al lavoratore competono, oltre alla normale retribuzione, 50 € per ogni giornata di lavoro coincidente con l'attività di soggiorno.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 6 MEZZI DI TRASPORTO

RIMBORSO CHILOMETRICO

Le parti concordano che, a fronte degli aumenti del costo dei carburanti, sono stabilite le seguenti tabelle di rimborsi chilometrici, per i casi in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesta

DR Q 11115 AT # 10 per

l'utilizzazione del proprio automezzo per servizio. Pertanto, per ogni chilometro effettuato dalla sede di servizio assegnata verrà corrisposto un rimborso pari:

- ad euro 0,44 nel caso di utilizzo di autoveicolo;
- ad euro 0,15 nel caso di utilizzo di motoveicolo.

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 dalla sottoscrizione del presente contratto e le parti, a cadenza semestrale, si riuniranno per una verifica della congruità delle tabelle con i costi in corso.

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 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.

UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER TRASPORTO DI UTENZA

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 assoluta eccezionalità, deve in ogni caso essere autorizzato da atto scritto che ne specifichi le motivazioni e le modalità operative e salvaguardare le condizioni di salute, sicurezza e igienico-sanitarie dell'operatore, dell'utenza e del mezzo. Eventuali applicazioni non conformi a quanto previsto devono essere rimesse alla discussione del CMPR.

ART. 7

QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'art. 70 del CCNL viene così integrato.

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

Tale "monte ore" verrà fruito dai lavoratori 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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. 70 del CCNL non è in alcun modo assimilabile al monte ore riconosciuto per il diritto allo studio in base all'art. 69 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. 70 del CCNL non sono computabili tra i costi sostenuti dalle cooperative per la formazione.

Si ritiene utile anche l'utilizzo di enti di formazione/istruzione che operano online, a condizione che questi ultimi abbiano il riconoscimento da parte del MIUR e/o l'accreditamento da parte della Regione Toscana.

ART. 8 TEMPI DI VESTIZIONE

L'ambito di applicazione riguarda i settori in cui i lavoratori, prima dell'entrata in servizio, debbano obbligatoriamente indossare, e avere addosso per tutto l'orario di lavoro, appositi indumenti di lavoro al fine di poter svolgere la propria attività lavorativa, secondo i protocolli stabiliti aziendalmente; e lo stesso si preveda per la fine del servizio, con la svestizione, sempre da protocollo aziendale.

I lavoratori che devono solamente indossare un camice e/o uniformi e indumenti di lavoro non riconducibili a quanto sopra espressamente indicato, prima dell'avvio della prestazione lavorativa, non sono ricompresi fra i destinatari di questo articolo.

Nei casi previsti dal comma 1 l'impresa è tenuta a fornire almeno due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura. Il lavaggio della divisa è a carico della cooperativa.

Per i lavoratori individuati al comma 1 il tempo della vestizione/svestizione è di complessivi quattordici minuti, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e viceversa, all'interno dell'orario contrattuale e del turno di lavoro, compreso il passaggio delle consegne, anche nei servizi dove è necessaria la continuità assistenziale.

Laddove è necessaria la continuità assistenziale, sarà cura delle cooperative organizzare il personale destinatario di questo articolo con delle modalità che la garantiscano. Tali modalità organizzative saranno oggetto di confronto con i sindacati presenti in azienda.

Sono fatti salvi, altresì, accordi aziendali di miglior favore in vigore alla data della sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Le parti intendono chiarire che l'accordo stipulato e sottoscritto in data _____ sui tempi di vestizione, in virtù degli articoli 10 e 85 del CCNL Cooperative sociali 2017-19, si applica esclusivamente a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto e considerando che le previsioni contrattuali dell'art. 8 sono state determinate proprio tenendo conto della disposizione del CCNL del 2019.

Le parti ritengono opportuno, inoltre, un primo monitoraggio, con scadenza non superiore a sei mesi, sulla corretta attuazione di quanto stabilito nel presente articolo.

ART. 9 BANCA ORE

OPERATIVITÀ DELLA BANCA ORE

- Il CCNL Cooperative sociali 2017-19, definendo a livello nazionale delle apposite Linee Guida, ha previsto un sistema di Banca Ore da articolare all'interno del confronto a livello territoriale.
- Con il rinnovo del contratto collettivo nazionale 2017-19 si è ritenuto opportuno adottare lo strumento della Banca Ore per consentire, da un lato, alle cooperative una efficiente organizzazione dei servizi e, dall'altro, la stabilità delle retribuzioni per i lavoratori ed una migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro.
- La Banca Ore si applica a tutti i rapporti di lavoro, sia al personale con contratto full time, sia al personale con contratti part time, fermo restando quanto previsto dall'art. 26, lett. c) del CCNL. La disciplina dei casi di lavoratori/lavoratrici con contratti a tempo parziale presso più datori di lavoro si rimanda al confronto aziendale.
- Lo strumento della Banca Ore è finalizzato a consentire una certa flessibilità oraria in considerazione della elevata variabilità dei servizi e dell'ampia diffusione del lavoro a turni ed ha l'obiettivo del raggiungimento su base annua di un sostanziale pareggio senza determinare alcun nocumento economico a carico del lavoratore.
- Il dispositivo della Banca Ore verrà utilizzato, in alternativa alla flessibilità ex art.52 del CCNL, per disciplinare l'accantonamento e/o lo scomputo delle ore determinate dall'organizzazione del turno di lavoro. Non potrà, dunque, sostituire il lavoro straordinario che continuerà ad essere regolato dalla disciplina contrattuale.
- Il presente accordo disciplina l'accantonamento e/o lo scomputo di ore che il lavoratore avrà maturato nel corso dell'anno.

ORARIO DI LAVORO MENSILE LAVORABILE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

- Si stabilisce la determinazione dell'orario mensile lavorabile con il seguente metodo:
 - ore settimanali contrattuali / giorni lavorativi contrattuali settimanali x i giorni lavorabili nel mese.
- Il risultato ottenuto sarà identificato come totale delle ore lavorabili, ovvero debito orario mensile, a cui comparare le ore effettivamente lavorate e su cui calcolare lo scostamento in Banca Ore.
- La Banca Ore contabilizza i diversi saldi come differenza tra la somma delle ore lavorate e delle assenze retribuite (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, infortunio, maternità, permessi ex lege 104, permessi sindacali, ecc.), come da orario programmato, detratte le ore lavorabili del mese di riferimento. Il saldo parziale e il saldo progressivo verranno esposti mensilmente sul cedolino paga con voce apposita.
 - Salvo diversa pattuizione a livello aziendale, il periodo di riferimento sarà 1 gennaio - 31 dicembre (o 1 settembre - 31 agosto).

GESTIONE DEL SALDO IN ACCANTONAMENTO

- Nel caso si registri, alla data del 31 dicembre (o 31 agosto), salvo diversa pattuizione a livello aziendale, un saldo positivo le ore - maggiorate del 15% per i contratti full time e del 27 % per i contratti part time - verranno retribuite con la mensilità di gennaio (o settembre).

- Qualora il lavoratore opti per la traduzione del saldo positivo in permessi retribuiti questi dovranno essere concordati come permessi individuali o come riduzione dell'orario lavorativo. In ogni caso, all'atto del saldo, al lavoratore è dovuta la maggiorazione di cui sopra per le ore risultate come eccedenti.

GESTIONE DEL SALDO A SCOMPUTO

- Nel caso si registri, alla data del 31 dicembre (o 31 agosto), un saldo negativo esso deve essere oggetto di un piano condiviso di rientro da concludersi entro il 30 giugno (o 31 dicembre) successivo, salvo diversa pattuizione a livello aziendale. Alla stessa data o, se anteriore, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti eventuali residui rimasti a debito.
- Il piano di rientro dovrà, ad ogni modo, avvenire nel rispetto della normativa prevista dal D.Lgs. 66/2003, della disciplina contrattuale e delle regole definite nel presente accordo.

VERIFICA DELL'ANDAMENTO E DELL'APPLICAZIONE

- Le Parti si incontreranno annualmente per una verifica dell'andamento e dell'applicazione dell'istituto. E nel caso di situazioni particolarmente critiche e diffuse, derivanti dall'applicazione del presente accordo, si impegnano ad incontrarsi per prevedere possibili correttivi.
- Inoltre, in fase di prima applicazione, si stabilisce di effettuare un primo monitoraggio, con scadenza non superiore a sei mesi, sulla corretta attuazione di quanto stabilito nel presente articolo.

ART. 10

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 gg. lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, anche in maniera frazionata, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

L'indennità prevista a carico dell'INPS può essere anticipata dal datore di lavoro nella stessa misura (100% dell'ultima retribuzione) per un massimo di 90 giorni.

ART. 11

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. 86 del CCNL le parti si impegnano a predisporre un sistema di attuazione della procedura di adesione al Fondo di previdenza complementare - PREVIDENZA COOPERATIVA - tale da rispondere alle richieste di ogni singolo lavoratore.

ART. 12

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.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink, scattered across the bottom of the page.)

Letto, approvato e sottoscritto.

Confcooperative - FEDERSOLIDARIETÀ Toscana
Alberto Grilli - Francesco Fragola

Legacoop Toscana - Dipartimento Area WELFARE
Assunta Astorino - Giovanni Autorino - Cecilia Pezza - Olmo Gazzarri

Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI) - SOLIDARIETÀ Toscana
Federico Pericoli

Funzione Pubblica (FP) - CGIL Regionale Toscana

Bruno Pacini - Jacopo Geirola - Alessandra Ricciarini - Alessio Bettini - Andrea Carli - Emiliano Sartorio

Federazione dei Lavoratori Pubblici e dei Servizi (FP) - CISL Regionale Toscana
Andrea Nerini - Luciano Biscottini - Maria Del Piano - Filippo Serlupi

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT) - CISL
Regionale Toscana

Alessandro Gualtieri - Gianni Elmi Andretti - Maria Rosaria Esposito - Gianfranco Mazza / Jonathan
Zucconi

NOTA A VERBALE CISL FP

La CISL FP Toscana comunica alle Centrali Cooperative Regionali la presenza di una figura, presente nella Provincia di Massa, denominata OSE (Operatore Socio Educativo), tale figura attualmente non è presente all'interno della declaratoria del CCNL Cooperative Sociali.

Pertanto chiede, entro sei mesi dall'entrata in vigore del CCTL, che venga analizzata dal Comitato Misto Paritetico Regionale tale figura ed il relativo inquadramento, come prevede l'art.10, punto 2, sub 4 del vigente CCNL Cooperative Sociali 2017-19.