



# copma

S E R V I C E T E A M

## notizie

# 21

ANNO X / NUMERO 1 / Aprile 2005

Notiziario della Copma scrl  
v.le Veneziani 32 Ferrara tel. 0532/970611  
stampato su carta ecologica  
dalla litografia Sate Ferrara

E D I T O R I A L E di Alberto Rodolfi

## DALLA RIFORMA DEL DIRITTO SOCIETARIO AL NUOVO STATUTO SOCIALE

**L'**Assemblea dei Soci, riunitasi lo scorso 25 marzo, ha approvato il nuovo testo dello Statuto Sociale.

La necessità di rivedere ed aggiornare lo Statuto Sociale della Cooperativa, è derivata dalla modifica che il legislatore ha apportato alle norme del Codice Civile che regolano il così detto diritto societario.

Si è trattato di un percorso molto travagliato, condotto attraverso l'interpretazione di norme spesso poco chiare ed in parte corrette a poco tempo dalla loro entrata in vigore.

Indubbiamente ritroviamo nella nuova Legge ed ora pure nel nostro nuovo Statuto, migliori condizioni di trasparenza ed una maggiore snellezza di gestione, anche se alcune difficoltà si sono determinate a carico della Società Cooperativa.

Come si potrà ricordare, già lo scorso mese di dicembre, l'Assemblea della Cooperativa fu convocata ma l'incertezza normativa non ci consentì di assumere al riguardo alcuna delibera, rinviando ad un momento più favorevole.

Il problema più rilevante che in verità ancora non è risolto, riguarda la classificazione della Cooperativa tra la forma così detta a "mutualità prevalente" o "non prevalente".

L'una forma rispetto l'altra, determina

conseguenze molto rilevanti sia sotto il profilo della gestione patrimoniale che per il diverso onere fiscale.

Da parte nostra abbiamo sempre giudicato negativamente la doppia classificazione introdotta dalla nuova normativa in quanto determinata non dalla libera volontà dei Soci nel scegliere eventualmente l'una o l'altra forma, ma semplicemente imposta dalla norma stessa.

In verità, questo problema ancora non ha trovato una sua precisa definizione che ci auspichiamo possa essere data prima della fine del corrente anno.

Per il momento, sfruttando il periodo transitorio consentito dalla Legge, Copma è classificata come cooperativa a "mutualità prevalente" come noi intenderemmo rimanere in stretta coerenza con la gestione che abbiamo seguito sin dalla costituzione.

Confidiamo vivamente di poter mantenere questa stessa classificazione e di non dover rimettere mano allo Statuto, perché costretti a seguire una strada che non sentiamo essere la nostra.

Non si tratta di semplici classificazioni ma valutando in prospettiva la portata della norma, si capisce facilmente che il risultato potrebbe far scomparire dalla scena economica l'impresa cooperativa meglio strutturata ed in grado di operare quale protagonista sul mercato libero e competitivo.

Forse questo è proprio ciò che non vuole l'attuale legislatore o chissà che non si dimostri un po' più lungimirante.



# Nuovo integrativo per le im

*Firmato il nuovo accordo tra le Associazioni*

**I**l giorno 15 marzo 2005 è stato fatto un grande passo verso la definizione, nella nostra Provincia, di un quadro di regole in un settore, come il pulimento, caratterizzato da subappalti, da "massimi ribassi", da subentri e da incerti diritti per chi lavora.

La firma del nuovo Integrativo provinciale sottoscritta tra tutte le Associazioni Imprenditoriali e i Sindacati di categoria, è un evento atteso dal lontano 1991 (firma dell'ultimo integrativo provinciale) e premia un costruttivo confronto tra aziende e Organizzazioni sindacali che, tra le prime in Italia, si sono impegnate per costruire un tavolo di discussione e alla fine sono riuscite a sottoscrivere un vero e



proprio accordo che va ben oltre le sole questioni retributive.

L'accordo vale fino al 2008, coinvolge oltre 1500 lavoratori nella Provincia di Ferrara e soprattutto diventerà "legge" per tutte le aziende del settore che operano su questo territorio: anche per quelle che con molta spregiudicatezza cercano di "aggirare" contratti nazionali o provinciali, non rispettano le normative di sicurezza, indugiano sui diritti dei lavoratori, ritardano le pari opportunità, sottovalutano i lavoratori non comunitari e non salvaguardano il posto di lavoro in caso di cambio di appalto. Le nuove e più estese tutele di questo integrativo diventano infatti una garanzia in mano alle aziende ferraresi che risentono sempre più, negli ultimi anni, di una concorrenza che opera sul nostro territorio ai margini di quelle regole che invece le nostre imprese si sono sempre impegnate a rispettare.

Ma veniamo ai punti salienti di questo integrativo:

**a) diritto di informazione:**

*viene garantito alle OOSS e alle RSU il diritto di informazione sulle problematiche inerenti il settore sia a livello provinciale che aziendale (su temi generali e concordati)*

**b) sicurezza sul lavoro:**

*si intende assicurare (nel pieno rispetto delle norme di legge e in particolare del D.Lgs 626/94) la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro adottando modelli di gestione e procedure più attente ed efficaci, monitorando l'informazione e la formazione realizzate dalle Imprese, prendendo in considerazione problematiche particolari e impreviste che dovessero sorgere.*

**c) Mercato del lavoro:**

*le assunzioni avverranno nel pieno rispetto delle normative vigenti. Nel caso dei cambi di gestione, l'impresa subentrante si impegna ad assumere alle medesime condizioni precedenti (a parità di condizioni di*



# Imprese di pulizia di Ferrara e i Sindacati di categoria



servizio e di modalità organizzative) i lavoratori operanti nell'impresa cessante.

Tale accordo vale per qualsiasi azienda (anche esterna) che si trovi ad operare sul territorio ferrarese.

**d) formazione e riqualificazione:**

nelle realtà che richiedono procedure di pulizia di particolare specializzazione, i lavoratori interessati godranno di specifica formazione e riqualificazione.

**e) Lavoratori**

**extracomunitari e neocomunitari:**

si utilizzeranno tutti gli strumenti di legge che possano facilitare l'inserimento di detti lavoratori prevedendo anche soluzioni di integrazione e formazione.

**f) Pari opportunità:**

le parti si impegnano a favorire condizioni di pari opportunità che impediscano discriminazioni o molestie di carattere sessuale oltrechè a non determinare differenze tra lavoratori di tipo razziale, religioso e di altro genere sul luogo di lavoro.

**g) il premio di risultato (PDR):**

viene previsto un Premio di Risultato (PDR) legato a parametri di

produttività inteso come elemento qualificante per il settore.

Il criterio adottato è quello della "presenza" al lavoro presentando il settore del pulimento una forte percentuale di assenze che condizionano sia i costi che l'organizzazione del lavoro.

La **Determinazione dell'entità del PDR** tiene conto dei parametri massimi sottoscritti nel CCNL imprese di pulizia/multiservizi (articolo 58) e viene riassunta nella seguente tabella:

qualifiche	importo (da riparametrare)
1°-2° apprendisti	Euro 173,00
3°-4°-5°	Euro 222,00
6°-7°- Q	Euro 319,00

I **Criteri per la erogazione** fanno invece riferimento alla presenza sul lavoro, e il PDR verrà corrisposto soltanto a quei lavoratori che nell'anno di riferimento avranno totalizzato un massimo di giornate di assenza (per malattia o assenze ingiustificate) come dalla seguente tabella:

fino a 9 giornate di assenza	100% del PDR
da 10 a 13 giornate di assenza	70% del PDR
da 14 a 16 giornate di assenza	50% del PDR
oltre 16 giornate di assenza	0% del PDR

Il PDR verrà erogato ai lavoratori unitamente alle retribuzioni del mese di Luglio, per le ore effettivamente prestate. Come si può notare anche dalla estrema sintesi qui riportata, si tratta quindi di un Integrativo Provinciale complesso e articolato che cerca di dare risposte e regole soddisfacenti ai problemi presenti nel "mercato" ferrarese, ma fornisce anche nuovi strumenti di tutela (normativi ed economici) a tutti i lavoratori di tutte le Aziende che operano sul nostro territorio. Siamo convinti sia uno sforzo importante per le

Aziende e per i Sindacati ferraresi, che auspichiamo venga tenuto in grande e seria considerazione da tutte le stazioni appaltanti (Pubbliche e Private) nel momento in cui si rinnoveranno i prossimi e importanti appalti in tutta la Provincia.

## Tecnici di produzione: Formazione e Riorganizzazione

Entro il prossimo giugno si concluderà l'attività formativa rivolta ai Tecnici di Produzione mentre entro il mese di aprile sarà pienamente compiuta la riorganizzazione dell'area di produzione (attribuzione, gestione e responsabilità delle commesse); riorganizzazione che, è bene ricordare, ha seguito un iter complesso, lungo e laborioso. Se è vero che il miglioramento è l'espressione evolutiva del cambiamento possiamo ritenere di avere intrapreso questa strada con la giusta determinazione e convinzione.

Quando si è dentro a questi processi si può incorrere in due speculari limiti di valutazione; il primo è quello di attribuire un eccesso di valore ai problemi rischiando di percepirli e viverli con un senso di profonda preoccupazione, il secondo è quello di dare per scontato gli stessi rischiando di perdere di vista la gerarchia delle criticità.

In entrambi i casi si rischia di non riuscire a cogliere gli obiettivi posti sia per quanto riguarda la riorganizzazione che la formazione.

Esiste un nesso forte tra formazione e riorganizzazione ed è finalizzato a produrre:

- *un più elevato profilo professionale e maggiori competenze gestionali*
- *un più forte senso di appartenenza*
- *una propensione al lavoro di gruppo nel riconoscimento del proprio operato e della propria responsabilità*

Il piano formativo è sicuramente intenso,

articolato ed impegnativo (da considerare che comunque contestualmente occorre mandare avanti la gestione quotidiana delle commesse) ma credo si possa altrettanto dire che il solo incontrarsi, sia come persone che come tecnici, innalza in ciascuno il bagaglio di conoscenza umana e professionale; sono occasioni in cui nel fare gruppo si nutre la cultura dello scambio reciproco. L'errore sarebbe ricondurlo a pura questione filosofica o sociologica e non considerarli come prezioso benchmarking



(processo continuo di confronto attuato con lo scopo di migliorare le performance personali ed aziendali ) all'interno della cooperativa. Ma anche questo rischia di scivolare nel tecnicismo se non è associato alla voglia di fare e di migliorarsi di ognuno, alla voglia di affrontare il nuovo con l'entusiasmo di chi sa che in fondo le cose dipendono dalle azioni che ciascuno è capace di fare.

Questa credo sia la vera forza su cui Copma può e deve contare ed è con lo stesso approccio che sarà fatta, entro l'anno, la formazione di tutte le capo squadra.