



# copma

## SERVICE TEAM

# notizie

# 29

ANNO XIII / NUMERO 1 / Marzo 2008

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

BUONA PASQUA



### EDITORIALE di Mario Pinca

**S**i, sicuramente quella di vedere finalmente conclusa la stagione delle generiche e pretestuose distorsioni sulle cooperative da parte di media e di alcune forze politiche, di vederle considerate invece come una risorsa per il paese in grado di produrre ricchezza ed occupazione, di non vederle più imbrigliate nella obsoleta trama del collaterale politico. Se non si esce da questo schema si finisce per fare dei danni enormi non solo alle imprese cooperative ma al sistema paese sia sotto il profilo economico che del suo assetto sociale. Con stucchevole pervicacia, il cosiddetto mondo cooperativo è stato messo all'indice con perniciose quanto fantasiose accuse; come leggere diversamente ad esempio la dichiarazione dell'on. Berlusconi quando, nell'autunno scorso, definì le cooperative "un cancro per l'economia"! poi magari cercando di spiegarsi meglio non ha esitato di blandire il pennello per dipingere di rosso i portatori di tale patologia: fuori dal tempo in quanto al colore e diagnosi falsa in quanto a malattia. Davvero è questo lo scenario in cui ci troviamo? Davvero è questo il modo di concepire il pluralismo economico? No, così non solo si fa carta straccia del dettato costituzionale ma si dà spazio a coloro che vorrebbero, dall'annichilimento delle cooperative, trarne un indebito vantaggio. Le cooperative (quelle vere, quelle che si battono contro le finte cooperative così come si battono contro qualunque spregiudicato modo di fare impresa) sono innanzitutto delle imprese che producono ricchezza ed occupazione così come tante altre forme di impresa; hanno caso mai un ulteriore (ed alto) valore aggiunto che è quello di coniugare il fare economia con il fare solidarietà, di concepire lo

### VERSO LE ELEZIONI POLITICHE: I COOPERATORI HANNO DELLE ASPETTATIVE!



scambio mutualistico all'interno di un patto intergenerazionale. C'è uno spettacolo teatrale dal titolo "Chi ha intascato i valori delle coop?" che viene proposto in tante città italiane con lo scopo di favorire la divulgazione della cultura della conoscenza; ottima idea perchè solo conoscendo si evita il degrado civile, economico e sociale. Anche i cooperatori, così come i dipendenti delle cooperative, votano e potranno se vorranno, nel libero esercizio della propria sensibilità politica e democratica, cercare nel corso della campagna elettorale di chiedere alla politica impegni chiari anche sul tema della cooperazione intesa come una delle leve di un nuovo modello di sviluppo.

I cooperatori si aspettano dalla politica risposte importanti in questa direzione così come si aspettano anche una parola definitiva sul modello istituzionale della nostra democrazia. L'eccessivo frazionamento dei partiti favorisce l'instabilità, l'instabilità politica fa perdere il senso dell'orientamento, alimenta la sfiducia, danneggia il tessuto economico e

sociale del paese; è una zavorra di cui bisogna liberarsi senza ulteriore indugio. Per questo non si comprende perchè si sia tornati subito al voto senza avere prima cercato di risolvere alcuni punti chiave dal punto di vista democratico: la legge elettorale, i regolamenti parlamentari e la modifica del bicameralismo. La stagione delle caste (tutte) e dei privilegi (tutti) deve finire e alla politica ed ai partiti bisogna chiedere adesso atti concreti e chiari: non bastano più reiterati quanto generici proclami! E' vero, qualcosa si sta muovendo, lo stesso quadro politico è in movimento; è ancora poco, ma la nascita del Partito Democratico ha oggettivamente dato l'avvio ad un processo di innovazione, di maggiore chiarezza e semplificazione della politica; a destra ha preso così corpo (sia pure con alcune scorciatoie) il Popolo della Libertà, al centro e nella sinistra radicale si cercano nuove prospettive. C'è un patto però con gli elettori che tutti i partiti debbono assolutamente onorare, pena l'irreversibile declino della stessa democrazia: deve essere l'ultima volta che si vota così, con questa legge e con tutti questi parlamentari! Questa legge, non solo mina i presupposti di governabilità ma fa sì che il cittadino sia soprattutto impedito nell'esercizio del suo diritto-dovere democratico (ad es. può solo scegliere la lista ma non i candidati); qualunque sia il sistema elettorale che il nuovo Parlamento vorrà adottare, deve consentire agli elettori di poter scegliere i loro rappresentanti sia nella fase di individuazione delle candidature (primarie o altre forme partecipative) che nella fase del voto (la preferenza o comunque la scelta della persona). La democrazia compiuta è un valore per tutti ed in quanto tale in grado di permeare tutta la società e di liberare le tante potenzialità di questo paese; anche i cooperatori, già portatori della cultura della democrazia economica, ne potrebbero trarre motivi per nuovi stimoli e dare il proprio contributo per conseguire nuovi traguardi.

# Sottoscritto il Nuovo CCNL imprese di pulizia/multi servizi

**F**inalmente dopo 30 mesi di lunghe ed estenuanti trattative si è giunti alla sottoscrizione del “Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi” (da qui in avanti, per semplificare, lo chiameremo **CCNL pulizie**); un settore che da anni denota un “peso” sempre crescente nell'economia nazionale (arrivando a toccare ultimamente i 500.000 addetti), ma ancora poco considerato sul piano generale.

Va ricordato che la discussione tra Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali non si è mai limitata a trattare del solo “aumento salariale” (aumento medio dell'8,5% rispetto alle retribuzioni precedenti, un problema molto sentito da ogni lavoratore in questo periodo di aumento dei costi), ma ha cercato di affrontare tutte le diverse e complesse problematiche legate a questo settore:

- aggredire il diffuso fenomeno del lavoro nero,
- regolamentare quegli appalti incentrati esclusivamente sul “massimo ribasso”,
- contrastare l'irregolarità contributiva e fiscale (ancora largamente diffusa),
- far rispettare le regole fondamentali per garantire il lavoro anche in caso di cessione di appalto (vedi i passaggi diretti).

Proprio perché temi di così ampia portata non potevano essere risolti solo con l'impegno delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, si è deciso di spostare il confronto su un tavolo istituzionale che impegnasse direttamente anche il Ministero del Lavoro. Questi ha garantito un intervento concreto su due temi essenziali, emanando due Decreti Legge, trasformati successivamente in Legge dello Stato nei primi giorni di marzo, e cioè:

**a) il Passaggio Diretto:** in fase di cambio di appalto, i lavoratori vengono assunti dall'azienda subentrante in base al CCNL o a specifici accordi sindacali e viene esclusa l'applicazione dei licenziamenti collettivi. Possono essere previste eventuali procedure di mobilità dei lavoratori quando vi è la cessazione di appalto senza nessun subentro o il ridimensionamento degli addetti su un appalto.

**b) la lotta ai contratti “pirata”:** le tabelle salariali minime di riferimento devono essere quelle dettate dai contratti collettivi stipulati tra le Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali più rappresentative della categoria, sul territorio nazionale. Questo significa che, per la partecipazione a gare di appalto, non possono essere tenuti in considerazione costi del lavoro con ribassi tali da non rispettare le tabelle di riferimento pubblicate dal Ministero del Lavoro sulla Gazzetta Ufficiale. Si auspica che questa Legge imponga agli Enti appaltanti, una maggiore attenzione nell'assegnazione delle gare, anche tenendo conto della “responsabilità solidale” cui sarebbero chiamati nel caso l'azienda di servizi non pagasse (regolarmente) i propri lavoratori.

Riassumiamo a seguito i cambiamenti più significativi e le conferme più importanti inseriti nel nuovo CCNL pulizie:

- 1. la sfera di applicazione:** il **CCNL pulizie** tiene conto dell'evoluzione e dell'ampliamento del mercato dei servizi, inserendo pertanto nuove mansioni e prestazioni aggiuntive che potranno ampliare la gamma dei servizi offerti dalla nostra Cooperativa (ad es. “ausiliari” in ambito sanitario, scolastico e industriale).
- 2. il passaggio diretto:** come già illustrato al punto a) della pre-

messaggio, l'art. 4 del CCNL -cessazione di appalto-, viene mantenuto e rafforzato (dal Decreto Legge n° 250/07) in modo da poter tutelare maggiormente i lavoratori (e le aziende che terminano il proprio appalto) che saranno assunti dall'azienda subentrante.

- 3. inquadramento del personale:** vengono mantenute le caratteristiche già presenti nel precedente contratto con un maggiore dettaglio e chiarimento per i seguenti livelli e contratti:

- **livello 3°:** operaio qualificato che presenta adeguate caratteristiche tecnico-pratiche acquisite anche **coordinando altri lavoratori;** utilizzando **macchine operatrici complesse;** macchine per cui è prevista la **patente B;** che opera con l'uso di **macchine industriali,** scale di **piattaforme aeree** montate su semoventi e utilizzo di **tecniche innovative.**
- **livello 2°:** **operaio semplice** che necessita di semplici onoscenze pratiche e utilizza **macchinari e mezzi semplici automatici o semiautomatici** (lucidatrici, aspiratrici, aspira liquidi, ecc); lavori di **pulizia vetri;** conducenti di mezzi di trasporto per cui **non è richiesta la patente;** **pulizia sale operatorie e pronto soccorso;** **ausiliari** di supporto in ambito scolastico, sanitario e industriale.
- **personale ausiliario:** viene introdotto un “**livello intermedio**” tra il 2° e il 3° per il personale con funzioni specialisti che di supporto ausiliario previa specifica formazione.
- **contratto di apprendistato:** si può inserire personale che, attraverso una formazione mirata e finalizzata, tenda

a raggiungere particolari conoscenze tecnico-professionali.

- **contratti di inserimento:** può essere inserito personale di particolari categorie sociali che preveda un progetto individuale di adattamento a precise competenze professionali.

4. **orario di lavoro:** i turni di essere impostati con 5 giorni di lavoro e 2 di riposo, oppure con 6 giorni di lavoro e 1 di riposo. Alla prestazione di lavoro nel 6° giorno sarà corrisposta una maggiorazione del 25%.

5. **le clausole flessibili ed elastiche:** sono clausole di lavoro, che potranno essere inserite, con l'approvazione del dipendente stesso, nel contratto lavorativo per particolari turnazioni settimanali e/o giornalieri.

6. **le maggiorazioni:** restano sostanzialmente quelle precedenti con l'ulteriore chiarimento che le **maggiorazioni non sono cumulabili** tra di loro e che la maggiore assorbe la minore.

7. **le Ferie:** le Ferie a disposizione sono composte da 22 giorni l'anno (26 per i turni settimanali su 6 giorni), cui si aggiungono le festività soppresse (4 gg), cui sommare le 40 ore di permessi da utilizzare in "giornate" di riposo. Un **totale quindi di 31 giorni** di Ferie annuali che, nel caso di **lavoratori immigrati extra UE**, possono anche essere cumulate oltre l'anno di riferimento per poter tornare al Paese di origine.

8. **i doveri del lavoratore:** oltre a quelli già previsti nel precedente CCNL, sono stati inseriti anche

- **esposizione del cartellino di riconoscimento;**
- **sottoporsi a visite mediche previste dalla normativa della sicurezza sul lavoro;**

- **partecipare ai corsi di formazione aziendale;**
- **indossare i DPI (Dispositivi di Protezione Individuale);**
- **essere muniti di idonea documentazione attestante la regolare assunzione.**

Il mancato rispetto anche di detti doveri, potrà essere motivo di provvedimento disciplinare.

9. **i provvedimenti disciplinari e i licenziamenti:** restano sostanzialmente quelli del CCNL precedente, con l'aggiunta del precedente punto 8, e con la possibilità di poter **adottare la sanzione entro i 15 giorni** lavorativi dall'eventuale giustificazione (anziché i 6 precedenti). L'eventuale **incontro di giustificazione**, se richiesto, deve avvenire **entro 30 giorni** dal ricevimento della contestazione.

10. **malattia e infortunio:** restano gli stessi requisiti precedenti, ma riteniamo doveroso ricordare alcuni principi che troppo spesso vengono disattesi e che nel futuro **potranno rappresentare motivo di contestazione e provvedimento:**

- ogni **cambiamento di indirizzo** durante il periodo di malattia o infortunio deve essere comunicato;
- l'assenza deve essere comunicata **immediatamente** sul cantiere e il **certificato** va consegnato o inviato **entro 48 ore;**
- l'eventuale **prosecuzione** della malattia o infortunio **deve essere comunicata al cantiere entro la giornata che precede** quella in cui avrebbe dovuto rientrare;
- il lavoratore che risulti assente alla visita di controllo decade dal diritto di integrazione dell'indennità di malattia.

11. **previdenza complementare:** si conferma che i lavoratori devono aderire ad una forma di previdenza complementare con trattenuta della cifra dal TFR. Tale trattenuta potrà essere integrata anche da un importo massimo dell'azienda pari all'1%, se lo stesso lavoratore acconsente ad una ulteriore trattenuta di pari ammontare.

## 12. ONBSI

### (Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati):

si stabilisce la costituzione di un Organismo Nazionale con l'obiettivo di controllo del mercato del lavoro e del rispetto degli accordi sottoscritti anche a livello territoriale. L'Organismo è costituito dalle parti che sottoscrivono il CCNL che si impegnano per prime all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione.

**L'ONBSI è finanziato** (anche se dalla nostra Cooperativa non condivisa) tramite un contributo di € 0,50 mensili a carico del datore di lavoro e di € 0,50 mensili a carico di ogni lavoratore.

Il corrispondente organismo territoriale è rappresentato dall'OBT (Organismo Bilaterale Territoriale).

13. **il trattamento economico:** al 2° livello (parametro 109), sarà riconosciuto un aumento di **€ 95,00** sulla paga base, **più € 20,00** quale elemento aggiuntivo della retribuzione (EDAR): si giunge così ad un incremento **totale di € 115 mensili (riproporzionati per livello).**

Dall'1/1/2008 cesserà l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale (IVC).



(segue da pagina 3)

Tali aumenti saranno riconosciuti alle scadenze riportate qui sotto con i relativi valori del 2° livello (riproporzionati per livello nelle tabelle che troverete poi di seguito):

01/01/2008:	Retribuzione tabellare	35,00	+	EDAR	10,00	=	Totale	€ 45,00
01/01/2009:	Retribuzione tabellare	30,00	+	EDAR	5,00	=	Totale	€ 35,00
01/01/2009:	Retribuzione tabellare	30,00	+	EDAR	5,00	=	Totale	€ 35,00
<b>Totale dall'1/6/09:</b>	<b>Retribuzione tabellare</b>	<b>95,00</b>	+	<b>EDAR</b>	<b>20,00</b>	=	<b>Totale</b>	<b>€115,00</b>

I valori totali saranno erogati nell'arco di 17 mesi (dall'1/1/08 all'1/6/09).  
Gli aumenti per i singolo livello sono riportati nella seguente tabella:

	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>Quadro</b>	<b>livello</b>	<b>livello</b>	<b>livello</b>	<b>livello</b>	<b>livello</b>	<b>livello</b>
Aumento retribuzione tabellare	191,74	175,18	151,65	122,02	111,56	102,84	95
EDAR	40,37	36,88	31,93	25,69	23,49	21,65	20
<b>Totale dall'1/6/09</b>	<b>232,11</b>	<b>212,06</b>	<b>183,58</b>	<b>147,71</b>	<b>135,05</b>	<b>124,50</b>	<b>115</b>

... e saranno ripartiti nei seguenti periodi:

<b>dall'1/1/08 un importo di</b>	<b>€ 90,83</b>	<b>€ 82,98</b>	<b>€ 71,83</b>	<b>€ 57,80</b>	<b>€ 52,84</b>	<b>€ 48,72</b>	<b>€ 45</b>	<b>€ 41,28</b>
di cui retribuzione tabellare	70,64	64,54	55,87	44,95	41,10	27,89	35	32,11
di cui EDAR	20,18	18,44	15,96	12,84	11,74	10,83	10	9,17

<b>ulteriore aumento dall'1/1/09 di</b>	<b>€ 70,64</b>	<b>€ 64,54</b>	<b>€ 55,87</b>	<b>€ 44,95</b>	<b>€ 41,10</b>	<b>€ 37,89</b>	<b>€ 35</b>	<b>€ 32,11</b>
di cui retribuzione tabellare	60,55	55,32	47,89	38,53	35,23	32,48	30	27,52
di cui EDAR	10,09	9,22	7,98	6,42	5,87	5,41	5	4,59

<b>aumento finale dall'1/6/09 di</b>	<b>€ 70,64</b>	<b>€ 64,54</b>	<b>€ 55,87</b>	<b>€ 44,95</b>	<b>€ 41,10</b>	<b>€ 37,89</b>	<b>€ 35</b>	<b>€ 32,11</b>
di cui retribuzione tabellare	60,55	55,32	47,89	38,53	35,23	32,48	30	27,52
di cui EDAR	10,09	9,22	7,98	6,42	5,87	5,41	5	4,59

14. decorrenza e durata: il presente contratto decorre dal 1° Gennaio 2008 e scade il 31 Dicembre 2009 per la parte economica, ed il 31 Dicembre 2011 per quella normativa.

Comunicato Legacoop

## 8 marzo: la Commissione Pari Opportunità di Legacoop avvia la propria attività



La Commissione Pari Opportunità di Legacoop, in occasione dell'8 marzo, di cui ricorre il centenario, si rivolge a tutto l'universo femminile Legacoop al fine di avviare un percorso di condivisione e promozione di azioni positive per il raggiungimento di più elevati livelli di parità. La Commissione Pari Opportunità di Legacoop è composta da 31 donne tra quelle elette nella Direzione Nazionale, in applicazione di quanto previsto dallo statuto approvato nell'ultimo Congresso dell'organizzazione, tenutosi nel marzo del 2007. La Commissione si sta strutturando sul piano organizzativo e della governance attraverso l'indicazione di un esecutivo e la proposta di un Presidente della Commissione stessa che verrà designato nella prossima riunione della Direzione Nazionale. Si sta, inoltre, mettendo a punto un programma di attività che, seppur ancora da definire nel dettaglio, si muoverà

intorno ad alcune principali linee guida di intervento che sono: 1) informazione sulla presenza delle donne in tutte le articolazioni del sistema cooperativo Legacoop; 2) formazione soprattutto finalizzata all'inserimento delle stesse in ruoli alti di gestione e rappresentanza nelle imprese e nelle strutture politico-sindacali; 3) promozione di imprese cooperative ad alta presenza femminile; 4) conoscenza e messa in rete delle best practices in materia di bilancio di genere e di conciliazione. La Commissione sarà anche impegnata su temi più generali che riguardano la condizione delle donne.

In tal senso, partendo dai fatti dolorosi avvenuti a Napoli, ha espresso, ed intende ribadire in occasione della giornata dell'8 marzo, una posizione di decisa difesa della legge 194 da più parti oggi messa in discussione per una maternità libera e consapevole.