

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE PROVINCIA BOLOGNA E IMOLA 2005/2008

PREMESSA

Le OO.SS CGIL – FP; - CISL- FPS – FISASCAT- CISL , UIL - FPL congiuntamente alle Associazioni Cooperative: Confcooperative, AGCI, Legacoop di Bologna e Imola ritengono che l'obiettivo prioritario della contrattazione integrativa della provincia di Bologna, consista nell'impegno a migliorare sempre più la qualità dei servizi-prodotti offerti dalla Cooperazione, individuando come scelta strategica per realizzare tali obiettivi, la centralità del lavoro e la sua valorizzazione.

Ritengono inoltre, che il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di pianificazione ed organizzazione dei servizi che le cooperative erogano, siano altrettanto determinanti per esprimere il meglio della specificità della cooperazione sociale.

Sulla base di questi obiettivi condivisi, il 15/01/2001 è stato siglato il primo Accordo integrativo territoriale con vigenza quadriennale 2001-2004 accordo che, in coerenza con l'art. 10 del CCNL, ha individuato le materie oggetto di contrattazione (elemento retributivo territoriale, utilizzo mezzo proprio per servizio, soggiorni estivi ed invernali, modalità di accesso ai corsi di formazione, qualificazione ed aggiornamento del personale) e le materie di interesse comune oggetto di informazione e confronto, riconfermate con l'accordo regionale del 06/04/2005.

Sono stati anni caratterizzati dall'applicazione dell'Accordo integrativo territoriale, ma anche da un forte impegno da parte delle cooperative ad ottemperare al CCNL.

In questo periodo il funzionamento del Comitato Misto Paritetico Provinciale ha favorito e consolidato il confronto fra le Parti verificando e affrontando ogni anno la definizione e il raggiungimento degli obiettivi che compongono l'Elemento Retributivo Territoriale e altri temi indicati nella piattaforma, favorendo anche il necessario confronto nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale sulla Cooperazione Sociale che si è consolidato anche grazie ad un accordo fra la Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna e la Provincia.

Wb.
Occorre inoltre valutare congiuntamente iniziative volte a potenziare ulteriormente tali organismi per recuperare quanto ancora non interamente applicato dell'accordo del 15/01/2001 ed in particolare verificare la corretta applicazione del CCNL e dell'integrativo territoriale, le attività e i bisogni relativi alla formazione professionale dei soci lavoratori delle cooperative sociali, i rapporti fra le Pubbliche Amministrazioni e le stesse in materia di Pubblici Appalti.

SS
Nel periodo 2001-2004 la Cooperazione Sociale della Provincia di Bologna ha ulteriormente consolidato il proprio ruolo nell'ambito del welfare locale diventando un soggetto sempre più importante e qualificato che grazie ad efficacia, efficienza ed economicità ed alle specificità proprie delle imprese Cooperative ha fornito risposte di qualità ad oltre 20.000 famiglie, forte del lavoro prestato da oltre 5.000 soci /lavoratori operanti nelle 113 Cooperative del territorio.

[Handwritten signatures and initials]

La qualità dei servizi e dei prodotti realizzati è stata garantita dalle attività dei soci/lavoratori che partecipano a percorsi formativi permanenti.

La Cooperazione pertanto si impegna a proseguire i percorsi di formazione previsti sia all'interno del CMP che nelle sedi preposte.

In questi anni, anche in seguito al lavoro delle associazioni di rappresentanza della cooperazione, è fortemente aumentata la ricerca di collaborazione fra le Cooperative che grazie ad Associazioni Temporanee di Impresa ed alla costituzione di Consorzi hanno privilegiato il confronto sull'organizzazione e sulla qualità dei servizi piuttosto che sul costo.

In particolare poi la Cooperazione Sociale di Inserimento Lavorativo ha definitivamente evidenziato come sia possibile coniugare qualità dei prodotti a prezzi adeguati e creazione di occupazione per le persone svantaggiate.

Nel territorio della Provincia di Bologna importanti trasformazioni sociali, demografiche e legislative hanno condizionato le politiche di welfare.

L'applicazione della L.328 attraverso normative regionali e provinciali ha introdotto la pratica della concertazione fra le diverse istituzioni ed Organizzazioni che operano nel settore svoltesi all'interno dei Piani Sociali di zona.

La creazione dei tavoli di welfare distrettuali ha visto un importante protagonismo del *sindacato e della cooperazione sociale* che ha permesso il confronto nel merito di specifici bisogni distrettuali.

L'importante lavoro svolto da *assistenti familiari* provenienti per lo più da Paesi dell'Est Europeo ha favorito la creazione di un nuovo "mercato" del lavoro sociale che presenta forti problemi di regolarizzazione e di qualificazione; contemporaneamente progressivi tagli alla spesa sociale da parte di governi ed amministrazioni comunali, hanno minacciato la continuità di molti servizi.

In questo quadro anche se la normativa regionale dell'Emilia Romagna è fra le più avanzate nel contesto nazionale, in questi anni lo strumento legislativo non ha mutato profondamente la pratica della Pubblica Amministrazione rivolta spesso al mero risparmio, rendendo necessario un impegno sempre più forte sul versante del controllo e quindi del pieno rispetto della normativa sulle modalità di aggiudicazione degli appalti.

Per questo le Parti ritengono che attraverso il processo relativo all'*accreditamento* si possa e si debba superare il sistema attuale puntando sulla affermazione dei requisiti relativi alla qualità sia dei servizi che dei soggetti gestori per conto della Pubblica Amministrazione a partire dalla qualità del lavoro.

Ritengono altresì che si debba migliorare l'attuale contesto in cui le Cooperative sociali, operando in un sistema di *welfare mix* ed in collaborazione con le Pubbliche Amministrazioni, hanno subito forti ritardi nei pagamenti, o addirittura mancati adeguamenti tariffari. Tale situazione, anche a fronte di costi sempre più elevati, ha reso difficoltoso il mantenimento dei livelli di qualità del servizio erogato, determinando una progressiva diminuzione della redditività.

L'azione nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, svolta dalle cooperazione sociale e dalle OO.SS. che mirava ad adeguare le tariffe tenendo conto del costo del lavoro, non ha dato sempre i frutti sperati.

Ubb.

SS

SS

SS

SS

SS

SS

SS

Nel periodo di vigenza del precedente accordo integrativo provinciale, un numero ancora rilevante di gare al ribasso (esasperate dall'applicazione di formule di valutazione del prezzo che premiano il massimo ribasso) e di capitolati di gara, non hanno permesso una adeguata e necessaria valorizzazione del lavoro sociale.

Si rende quindi necessario un più efficace ed ulteriore coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni per poter attivare percorsi di valorizzazione del lavoro sociale privilegiando l'ormai attuale superamento del *salario medio convenzionale* e prevedendo nei contratti tra le Pubbliche Amministrazioni e le Cooperative Sociali l'adeguamento delle tariffe a fronte della piena contribuzione salariale del CCNL e dell'applicazione degli accordi territoriali, e puntando sui requisiti della qualità del lavoro attraverso la formazione e la stabilizzazione..

Pertanto sulla base degli obiettivi condivisi si è deciso, in questa nuova sede di contrattazione, (nel rispetto delle previsioni dell'art. 10 CCNL e di quanto previsto per le materie di interesse comune) di normare in maniera più specifica gli istituti del *soggiorno e dell'indennità sostitutiva della mensa* prevedendo anche una esposizione più dettagliata dei calcoli necessari per definire i parametri dell'ERT, raggiungendo l'obiettivo di maggiore *omogeneità* dei dati stessi.

CAMPO di APPLICAZIONE

Il campo di applicazione del seguente accordo fa riferimento a quello indicato (art.1) nel CCNL nazionale e si applica alle cooperative sociali operanti nel territorio della Provincia di Bologna e Imola anche aventi sede legale fuori dalla provincia.

CONTRATTAZIONE

Le Parti convengono sulla necessità di una sempre maggiore qualificazione della rete dei servizi; questa si afferma anche attraverso la valorizzazione del lavoro degli operatori in essi impegnati.

Parimenti le Parti sono fermamente convinte che la regolazione del sistema della concorrenza debba essere fondata sulla valorizzazione della qualità dei servizi resi e non esclusivamente sulla valutazione dei prezzi.

Pertanto, anche il trattamento normativo e retributivo degli operatori dovrà essere coerente con gli obiettivi di qualificazione complessiva sopra richiamati ed in armonia con i trattamenti medi vigenti del settore.

La contrattazione integrativa nel settore richiede un forte investimento politico delle parti in rappresentanza dei lavoratori e delle imprese. Tale investimento si concretizzerà in un confronto congiunto con le Istituzioni, principali committenti delle imprese del settore.

Il miglioramento del trattamento economico delle lavoratrici e dei lavoratori è, all'interno del percorso descritto, elemento prioritario al quale andranno destinate la maggior parte delle risorse a disposizione.

In coerenza con l'articolo 10 del CCNL e sulla base di quanto indicato nel Protocollo Regionale di intesa del 20/03/01, si individuano le seguenti materie oggetto della presente contrattazione:

1. Elemento Retributivo Territoriale

Urb.

B3

Urb.

Handwritten signatures and initials: a large stylized signature, a checkmark, a signature, a signature, a signature, the letters "SS", and the letters "Fn".

~~Handwritten signature~~

2. Utilizzo mezzo proprio per servizio
 3. Soggiorni estivi ed invernali
 4. Modalità di accesso ai corsi di formazione, qualificazione ed aggiornamento del personale.
- Potranno essere oggetto di confronto tra le parti materie di interesse comune quali:
- Lavoro in giornata festiva/domenicale;
 - Art 37 (cambi di gestione)

RELAZIONI SINDACALI

In tale ambito le Associazioni delle Cooperative allo scopo di rendere trasparente e funzionale l'istituto delle relazioni sindacali, a livello territoriale si impegnano a:

- inviare alle OO. SS. tutta la documentazione relativa all'istituto dell'informazione così come previsto dall'art.9 del CCNL 1998/2001;
- inviare le intese sottoscritte ai responsabili delle singole imprese cooperative, al fine di dare rapida e concreta attuazione agli impegni assunti;
- assicurare nei confronti di tutte le Cooperative l'informazione utile a garantire il rispetto delle procedure previste dall'accordo Aziendale applicativo della Legge 146/90 sul diritto di sciopero.

Su richiesta, sono oggetto di informazione aziendale, alle RSU o laddove non presenti alle RSA e alle OO.SS. firmatarie del CCNL, le materie previste dal CCNL e le seguenti:

- comunicazione sull'avvenuta aggiudicazione di appalto o convenzione in essere con gli Enti pubblici relativa a singoli servizi e comunicazione sull'entità economica di aggiudicazione nonché l'elenco delle sedi di lavoro delle cooperative, loro indirizzo e numero telefonico, numero del personale impiegato nelle stesse e la loro qualifica, suddiviso per genere e tipologia di rapporto di lavoro.

Sono oggetto di informazione e confronto aziendale alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, alle RSU ed in loro assenza alle RSA, le materie previste dal CCNL e le seguenti:

- Verifica applicativa del Contratto Integrativo Territoriale;
- Ambiente;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Formazione professionale;
- Inquadramento professionale;
- Gestione dell'orario di lavoro;
- Diritto allo studio.

Si riconfermano le relazioni sindacali individuate e definite nel precedente contratto integrativo provinciale che hanno strutturato e valorizzato una informazione anche a livello aziendale a cadenza semestrale nel caso di specifiche evoluzioni dell'organizzazione del lavoro, nella reciproca convinzione che solo un sistema partecipativo, possa qualificare i rapporti tra le Parti ai vari livelli.

Ad integrazione di quanto previsto per le relazioni sindacali nell'accordo provinciale 2001-2004 le parti concordano che, su richiesta, le Cooperative, si impegnano ad attivare tempestivamente un tavolo di confronto previa informazione alle RSA/RSU e alle OO.SS in caso di rilevanti evoluzioni sull'Organizzazione del lavoro e dell'occupazione che comportino ricadute significative per i lavoratori.

Si riconferma inoltre l'ampliamento del sistema informativo ai contenuti della formazione per poter meglio individuare attraverso azioni congiunte i bisogni di crescita professionale e di specializzazione degli operatori.

Si è inoltre affermata la necessità, sul piano della legislazione nazionale, di riconoscere una piena applicazione della L.626/'94 anche attraverso un pieno coinvolgimento degli RLS attraverso una informazione alle RSA/RSU ed alle OO.SS. a partire dal livello aziendale.

Uno stabile sistema di relazioni sindacali territoriali deve necessariamente vedere l'impegno e la disponibilità delle Parti anche al consolidamento del confronto a livello aziendale per tutte le materie ad esso rinviate dal CCNL e dall'accordo integrativo del 15/01/2001, sviluppando il confronto a partire dalle materie di interesse comune.

Entro tre mesi dal rinnovo del CCNL le Parti si incontreranno per valutare eventuali valorizzazioni dell'art. 37 del CCNL.

Le parti si ripromettono di ancor più valorizzare il Comitato Misto Paritetico Provinciale composto dalle rappresentanze delle parti firmatarie, mantenendone invariati i compiti previsti dal precedente accordo firmato il 15.12.2001 e ad impegnarsi inderogabilmente per far inserire nella tabella del costo del lavoro ministeriale la percentuale del 10% relativa ai Costi Generali.

SOGGIORNO

Viene riconosciuto come soggiorno l'attività lavorativa svolta al di fuori del proprio luogo di lavoro abituale che sia a stretto contatto con l'utenza e che preveda almeno una notte di permanenza.

Durante l'espletamento di tale attività, caratterizzata prevalentemente dalla discontinuità dell'impegno lavorativo, vengono riconosciute convenzionalmente 8 ore giornaliere di lavoro ed un'indennità onnicomprensiva di € 35 lorde al giorno.

Il conteggio delle ore di lavoro dell'ultimo giorno di soggiorno, per il quale non spetterà l'indennità, sarà dato dalla differenza tra l'orario iniziale del primo e quella di arrivo dell'ultimo.

Nel rispetto di questa definizione e del riconoscimento retributivo per la dovuta armonizzazione dell'istituto, per non determinare condizioni di concorrenza disparitaria le Cooperative potranno rivedere i trattamenti aziendali qualora difforni dalla presente intesa nel rispetto del principio di conservazione e armonizzazione delle condizioni di miglior favore previo confronto col le RSA/RSU e le OO.SS.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

• Si riconosce alle lavoratrici/ori in servizio negli orari in cui si è soliti consumare il pasto, il diritto alla mensa o ai servizi sostitutivi.

- Solo nelle situazioni in cui non si possa usufruire dei suddetti servizi, sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva di mensa del valore di € 3,50 a fronte di un minimo di 7 ore di lavoro complessive giornaliere con necessario stacco di almeno 1/2 ora ad un massimo di un'ora.

Dalla presente disposizione rimangono escluse le imprese con meno di 15 soci/dipendenti per le quali sarà possibile attivare confronti aziendali.

Resteranno in vigore condizioni di miglior favore. Le Parti si rendono disponibili a confrontarsi a livello aziendale per definire eventuali accordi di armonizzazione e per stabilire eventuali condizioni migliorative relativamente alla indennità sostitutiva di mensa.

RIMBORSO KILOMETRICO

Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo per servizio, nel caso il mezzo sia un'autovettura, la cooperativa stipulerà apposita polizza Kasko chilometrica a copertura di eventuali danni non coperti dalla polizza assicurativa obbligatoria del mezzo medesimo. Eventuali franchigie previste dalla polizza Kasko chilometrica verranno coperte direttamente dalla singola impresa cooperativa. In alternativa, la cooperativa potrà rispondere direttamente dei danni subiti dagli automezzi dei lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio.

Alla lavoratrice/tore verrà corrisposto per ogni chilometro effettuato un rimborso pari a:

- un quarto del prezzo della benzina nel caso di utilizzo del mezzo nel territorio del Comune dove ha sede legale la Cooperativa.
- ad un quinto del costo della benzina, in ogni altro caso.

Fatte salve le condizioni di miglior favore si riconosce un rimborso chilometrico che sarà adeguato mensilmente al costo della benzina Agip rilevato al 1° di ogni mese e corrisposto nello stesso mese di competenza.

Nel caso in cui il mezzo utilizzato sia un motoveicolo, alla lavoratrice/tore sarà garantita la copertura assicurativa dalla singola impresa cooperativa per i danni occorsi in servizio e non soggetti a risarcimento attraverso la normale copertura assicurativa obbligatoria.

Per quanto riguarda il rimborso chilometrico previsto in questo caso esso sarà pari ad un terzo di quello previsto per le autovetture.

Laddove la/il lavoratrice/tore concordi con l'azienda sull'utilizzo della bicicletta come mezzo di servizio, in caso di furto o danneggiamento del mezzo, viene concordato un rimborso forfetario pari a € 50.

Il trasporto di utenza deve di norma essere effettuato utilizzando mezzi di trasporto dell'azienda cooperativa o dell'ente titolare di servizio; l'eventuale trasporto di utenza su mezzo proprio della lavoratrice/tore deve avere carattere di eccezionalità e deve essere autorizzato e regolamentato.

ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

Le Parti convengono così come già previsto dal precedente Contratto Integrativo Provinciale, di dare piena attuazione, all'art 10 punto 2 lettera e) CCNL Cooperative Sociali nella parte che istituisce l'E.R.T. Elemento Retributivo Territoriale al quale sia applicabile lo speciale regime di decontribuzione previsto dall'art. 2 L.135/97 e successive integrazioni.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

Ai sensi dell'art. 10 CCNL Cooperative Sociali si riconosce il valore dell'ERT quale elemento strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese cooperative nel territorio coinvolto, in termini di competitività, efficacia ed efficienza.

L'erogazione dell'Elemento Retributivo Territoriale avrà quindi le caratteristiche della non determinabilità a priori e di variabilità in quanto incerto nella corresponsione e nell'ammontare.

La correlazione tra ERT e i risultati conseguiti dalle imprese è assunta dalle parti quale parametro per la definizione degli stessi.

Alla luce di questi principi – variabilità e produttività – l'ERT sarà corrisposto ad ogni lavoratrice/tore in proporzione alle ore lavorate aumentate delle eventuali ore di infortunio sul lavoro – evento per sua stessa natura direttamente correlato alla prestazione lavorativa, e delle ore di maternità obbligatoria – da 2 mesi prima la data presunta parto, a 3 mesi dopo la nascita.

Si sottolinea che per le cooperative che operano anche in territori diversi da quello di Bologna e Imola sarà necessario scorporare i dati afferenti ai soli territori oggetto del presente contratto.

Qualora vi siano dei passaggi ex art. 37 del CCNL si evidenzia la necessità di tenere in considerazione nello stesso accordo di passaggio il parametro ERT, regolamentando la sua erogazione per le lavoratrici/tori passati da una Cooperativa all'altra.

Alla data del pagamento viene riconosciuto l'ERT a coloro che abbiano maturato periodi lavorativi ai fini del suddetto calcolo nell'anno di riferimento anche se frutto di diversi rapporti contrattuali con la stessa Cooperativa, e che siano in carico alla Cooperativa al momento della erogazione

Vengono pertanto definiti i seguenti PARAMETRI:

N° degli occupati = peso ponderale 10%

Intendendo come tali sia i tempi determinati che gli indeterminati, escludendo da tale computo solo i lavoratori in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Sarà rilevato sommando il totale delle ore INAIL di lavoro retribuite nell'anno di riferimento + le ore di infortunio e maternità obbligatoria (5 mesi) dividendo tale risultato con le ore mediamente lavorate = 1578 (Valore medio di produttività).

Verrà presa in considerazione la variazione percentuale rispetto al triennio precedente con maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 10% come 100%

Fatturato = peso ponderale 25%

Sarà rilevata la variazione tra l'anno corrente e la media del *triennio precedente* sommando i diversi valori assoluti. Verrà presa in considerazione la variazione percentuale rispetto al triennio precedente con maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 10% come 100%

Handwritten signatures and initials:
A large scribble on the left.
A signature resembling 'Luca'.
A signature resembling 'M'.
A signature resembling 'SS'.
A signature resembling 'FA'.
A signature resembling '7'.

Margine Operativo Lordo/rapporto fatturato = peso ponderale 53%

Per la rilevazione del MOL si prenderanno in considerazione i dati raccolti per il fatturato del triennio precedente, il costo del lavoro sarà rilevato con gli stessi criteri.

Sarà considerata la variazione tra l'anno corrente e la media del *triennio precedente* sommando i diversi valori assoluti. Verrà utilizzata la variazione percentuale rispetto al triennio precedente con maturazione in percentuale progressiva sull'incremento considerando il 20% come 100%

Tempi di pagamento = peso ponderale 12%

Si determinerà come n° assoluto in gg in misura della velocità di pagamento come rapporto tra il valore della produzione e i crediti verso i clienti .

Verrà presa in considerazione la variazione tra l'anno corrente e la media del *triennio precedente* sommando i diversi valori assoluti.

Tale variazione sarà compresa in un intervallo di +15/-15 giorni con maturazione in percentuale progressiva sull' incremento/decremento rispetto al punto di pareggio sulla media del triennio precedente, dando il massimo miglioramento come il 100% del parametro, e il massimo peggioramento come 0% dello stesso.

Valore economico dell'Ert:

L'importo aggiornato è di € 446, 63 corrispondente al 3% della retribuzione annua prevista dal CCNL Cooperative Sociali per i lavoratori a tempo pieno inquadrati al 4° livello.

Detto importo massimo, verrà riparametrato per ciascuno dei livelli previsti nel CCNL, secondo il medesimo criterio di determinazione nonché riproporzionato per i contratti di lavoro part time e sarà aggiornato durante la vigenza del presente accordo a fronte del rinnovo del CCNL con le medesime modalità in modo da rappresentare sempre il 3% del valore della retribuzione annua.

CLAUSOLE di SALVAGUARDIA

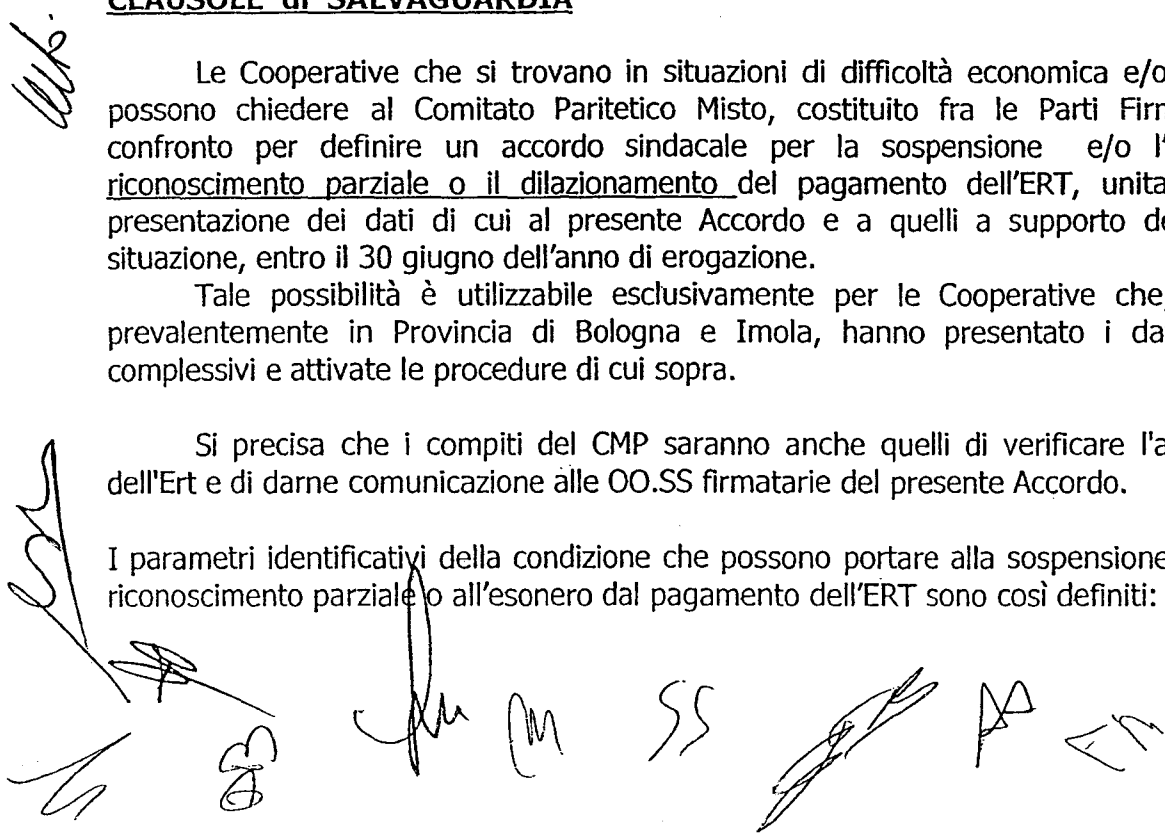
Le Cooperative che si trovano in situazioni di difficoltà economica e/o finanziaria possono chiedere al Comitato Paritetico Misto, costituito fra le Parti Firmatarie, un confronto per definire un accordo sindacale per la sospensione e/o l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'ERT, unitamente alla presentazione dei dati di cui al presente Accordo e a quelli a supporto della propria situazione, entro il 30 giugno dell'anno di erogazione.

Tale possibilità è utilizzabile esclusivamente per le Cooperative che, operando prevalentemente in Provincia di Bologna e Imola, hanno presentato i dati aziendali complessivi e attivate le procedure di cui sopra.

Si precisa che i compiti del CMP saranno anche quelli di verificare l'applicazione dell'Ert e di darne comunicazione alle OO.SS firmatarie del presente Accordo.

I parametri identificativi della condizione che possono portare alla sospensione, dilazione, riconoscimento parziale o all'esonero dal pagamento dell'ERT sono così definiti:

Urb.



- STATO DI CRISI: si ha in presenza di una deliberazione assunta dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa interessata, ai sensi dell'art. 6 lettere d) ed e) della Legge 142/2001;
- STATO DI SOFFERENZA ECONOMICA: si ha in presenza di un valore del III parametro (MOL) rilevato per la Cooperativa interessata inferiore al 3%;
- STATO DI SOFFERENZA FINANZIARIA: si ha in presenza di un valore del IV parametro (TEMPI DI PAGAMENTO) rilevato per la Cooperativa interessata inferiore a 10 giorni rispetto al parametro medio rilevato a livello provinciale.

Sulla base di tali parametri, il Comitato Paritetico Misto esaminerà le richieste e, sulle base dei dati forniti, esprimerà le proprie valutazioni in merito al riconoscimento delle condizioni sopra descritte ed all'applicabilità delle deroghe così articolate:

- In presenza di STATO DI CRISI la Cooperativa interessata sarà ESONERATA dall'erogazione dell'ERT relativo all'anno di riferimento;
- In presenza di STATO DI SOFFERENZA ECONOMICA la Cooperativa interessata con un MOL inferiore al 3% e superiore e uguale al 2% dovrà erogare un *importo RIDOTTO* dell'ERT che si intenderà forfetario e che si concorderà di anno in anno nel verbale annuale di erogazione dell'ERT, oggetto di inderogabile intesa tra le Parti.
Tale cifra sarà poi riproporzionata al livello contrattuale della lavoratrice/tore e/o del contratto part time.
La Cooperativa con un MOL inferiore al 2% è ESENTATA dal pagamento dell'ERT per l'anno di competenza.
- In presenza di STATO DI SOFFERENZA FINANZIARIA la Cooperativa interessata potrà concordare la DILAZIONE dell'erogazione del premio all'esercizio successivo, o ad altra data antecedente da concordarsi fra le Parti.

CAMPIONE

- 1 Ancora
- 2 Pianeta Aloucs
- 3 Coop.Attività Sociali
- 4 Cadiai
- 5 Croce Azzurra
- 6 Csapsa
- 7 Nuova Sanità
- 8 Seacoop
- 9 Società Dolce
- 10 Casa Santa Chiara
- 11 Ada Coop Sociale
- 12 Asscoop
- 13 Altercoop
- 14 Copaps
- 15 Iacoop
- 16 Baobab
- 17 Città Verde

03



SS

AA



1-11 9

- 18 Coop. La Strada
- 19 Pictor
- 20 Virtual Coop
- 21 CIM
- 22 Meridiana
- 23 Labor

EROGAZIONE :

Per l'anno 2005 l'erogazione dell'ERT è previsto, come termine ultimo, con le competenze del mese di giugno 2007 erogate a luglio 2007.

Per ogni anno successivo al primo, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 3 mesi dall'approvazione dei bilanci (entro il 30 settembre), per valutare l'andamento dei parametri dell'anno e definire il valore ERT e i tempi di erogazione.

NORME FINALI

Allo scadere del biennio le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente lo stato di applicazione del presente contratto e gli effetti sul biennio successivo; verranno valutate le opportune soluzioni congiuntamente qualora i risultati siano ampiamente difformi dagli obiettivi di miglioramento stabiliti.

Il presente accordo integrativo ha vigenza quadriennali e si riferisce al periodo 2005-2008. La sua validità sarà prorogata di anno in anno a meno che una delle Parti non ne comunichi la disdetta tre mesi prima dalla scadenza.

FP/ CGIL Bologna *[Signature]*
 FPS/ FISASCAT/CISL Bologna & Imola *[Signature]*
 FPL/UII Bologna *[Signature]*
 FP/CGIL Imola *[Signature]*
 FISASCAT/ CISL Imola
 FPL/UII Imola *[Signature]*

LEGACOOP Bologna *[Signature]*
 CONFCOOPERATIVE Bologna *[Signature]*
 AGCI Bologna *[Signature]*
 LEGACOOP Imola *[Signature]*
 CONFCOOPERATIVE Imola *[Signature]*