



PROVINCIA DI PAVIA

**ASSESSORATO ALLE ATTIVITA'
PRODUTTIVE LAVORO E FORMAZIONE**



**Ministero del Lavoro e
della Previdenza Sociale**
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

PROTOCOLLO DI INTESA “VALORIZZAZIONE DELLA COOPERAZIONE NEL TERRITORIO PAVESE”

PREMESSO CHE:

- L'art. 45, comma 1° della Costituzione sancisce che: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità”;
- La funzione sociale dello scopo mutualistico delle cooperative ha trovato riconoscimento nel Codice Civile del 1942 che disciplina le “Imprese cooperative” nel Titolo VI del Libro V;
- La Legge n. 381/1991 “Disciplina delle cooperative sociali” individua le modalità di costituzione di questa figura giuridica associativa e ne definisce le finalità;
- La Legge n. 142/2001 “Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore” ha operato un significativo riordino della disciplina, con particolare riferimento all'inquadramento normativo del socio lavoratore ed alla distinzione tra rapporto associativo e rapporto di lavoro;
- La Legge 30/2003 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro” ha ulteriormente specificato la distinzione tra i due rapporti che fanno capo al socio lavoratore;
- Nell'ambito della provincia di Pavia sono numerose e varieguate le attività produttive che vengono affidate alla capacità realizzativa delle società cooperative (sociali e non), in particolare:
 - servizi socio sanitari ed educativi,
 - servizi di pulizia, facchinaggio, trasporto, manutenzione verde, ecc.;

- Tali servizi sono garantiti da un consistente numero di lavoratori che, prevalentemente in qualità di soci delle cooperative, realizzano, da un lato, lo sviluppo e la crescita della cooperativa e, dall'altro lato, mettono a disposizione ed esercitano le loro capacità professionali;
- Il sistema della cooperazione svolge un ruolo importante nel settore delle politiche attive del lavoro, assicurando anche l'inclusione socio occupazionale di persone svantaggiate;
- L' affidamento contrattuale dello svolgimento dei servizi alle cooperative viene effettuato sia da parte di committenti privati sia da parte di committenti aventi natura giuridica pubblica.

OSSERVATO CHE:

Nell'ambito del panorama delle attività sopraindicate che vengono affidate al sistema cooperativo viene rilevato che sul territorio provinciale non operano soltanto le cooperative associate alle centrali storiche, AGCI, Confcooperative, Legacoop, Uinci, che sono impegnate al fine di adottare una Governance partecipativa aderente alla missione del modello. Sono presenti anche tante cooperative non aderenti, e numerose probabilmente devono essere considerate spurie, che sono strutturate in modo verticistico padronale e organizzate per assumere lavori di tipo generico e manuale non comportanti una specifica formazione professionale e mutualistica del socio. Queste cooperative spurie sono presenti soprattutto nel comparto multiservice e nella filiera logistica.

Per queste numerose cooperative non associate elementi critici comuni e ricorrenti sono:

- SOTTO IL PROFILO DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO, la scarsa o nulla partecipazione del socio alla vita sociale, che spesso si estrinseca nella mera domanda di ammissione alla cooperativa e al formale invito a partecipare all'assemblea di bilancio;
- SOTTO IL PROFILO DELL'ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO, la precarietà dell'occupazione, correlata all'attività effettivamente svolta.

Per quanto concerne i servizi socio-sanitari ed educativi, inoltre:

- Il mercato dei servizi in parola è soggetto a forte competizione in termini di costi;
- La qualità dei servizi erogati incide sul sistema dei costi e, per quanto concerne i servizi alle persone, costituisce elemento nodale al fine del raggiungimento dell'interesse dell'utente;

- La qualità dei servizi è direttamente correlata non solo e non tanto alla quantità, bensì alla qualità del lavoro svolto;
- Il crescente ricorso a strumenti di aggiudicazione finalizzati esclusivamente alla contrazione dei costi determina spesso pratiche di concorrenza sleale che si scaricano sulle cooperative, sugli operatori (spesso attraverso la mancata applicazione dei contratti e/o la sottovalutazione dei problemi di sicurezza sul lavoro) e, in definitiva, sui fruitori/destinatari dei servizi.
- Nel caso dei servizi in esame, i committenti pubblici possono, nel momento in cui procedono - ai sensi e nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di appalti di servizi – alla definizione dei bandi di gara e dei capitolati speciali, introdurre alcuni legittimi elementi di valutazione – aggiuntivi rispetto a quelli sopraindicati - che garantiscano loro di effettuare la selezione solo tra gli attori virtuosi del mercato;
- L'art. 36 della L.300/70 prevede che le Pubbliche Amministrazioni inseriscano nel capitolato di appalto l'obbligo di far applicare condizioni non inferiori a quelle risultanti dai CCNL della categoria e della zona;

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI STIPULA IL PRESENTE PROTOCOLLO D'INTESA:

Art. 1 Oggetto

Scopo generale del presente Protocollo è individuare buone prassi regolamentari e procedurali – distinte per le diverse tipologie di committenti – che possano innescare e supportare circoli virtuosi in tutto il mondo cooperativo e nel sistema dei servizi.

Art. 2 Finalità

Le prassi regolamentari e procedurali concordemente individuate hanno i seguenti obiettivi specifici:

- a) assicurare la buona e corretta relazione tra soci lavoratori e cooperative, quale elemento nodale di garanzia della funzione sociale delle cooperative, del rispetto dei diritti dei lavoratori e di tutela degli utenti finali dei servizi;

b) integrare gli strumenti normativi vigenti.

Art. 3

Compiti delle Cooperative

Nell'ambito del presente accordo, le Associazioni sottoscrittrici convengono di:

1. Riconoscere l'opportunità dell'adozione da parte di ogni Cooperativa di una Carta/Codice Etico, che definisca tempi e modi per garantire la partecipazione di tutti i soci alle scelte fondamentali della Cooperativa, nonché l'informazione e il confronto sull'organizzazione del lavoro e sulla soluzione di eventuali problematiche (meglio se attuati, soprattutto nelle cooperative con un elevato numero di soci, per gruppi omogenei), programmati perlomeno su due scadenze annuali.

2. Riconoscere l'opportunità, da parte di ogni Cooperativa, di favorire la piena applicazione da parte di tutte le cooperative della Legge 142/2001. valorizzando in sede di Regolamento Interno (art. 6 L. 142/2001) l'impiego del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salve occasioni legate a particolari vicissitudini della Cooperativa in relazione al contesto del mercato in cui opera (lavori in appalto stagionali...).

Infatti si ritiene che, nella gran parte dei casi, l'intrinseca incertezza aziendale legata alla durata spesso limitata ad un anno dei contratti, possa essere efficacemente gestita dalla capacità imprenditoriale della Cooperativa, senza essere sempre e comunque scaricata sui soci-lavoratori attraverso contratti precari, legati alla specifica durata della singola commessa.

La scelta della tipologia contrattuale dovrebbe spettare, caso per caso, nel rispetto della normativa vigente, al Consiglio di Amministrazione che, in relazione alle mansioni più o meno specialistiche e professionalizzate da svolgere, nonché all'organizzazione del lavoro della cooperativa, individuerà il corretto inquadramento del lavoratore nel rispetto della vigente normativa in materia;

3. Consegnare al socio, al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo di qualsiasi natura, copia del Regolamento e dell'organigramma della Cooperativa.

4. Per i servizi socio-sanitari ed educativi appaltati dalla P.A. :

4a) l'appaltatore si impegna a prevedere l'obbligatorietà dell'applicazione per tutti i dipendenti, soci e non soci, anche in deroga ad eventuali difformi

regolamenti interni, ai sensi della L.142 del 03/04/2001 le condizioni retributive, previdenziali, assicurative e normative previste dal CCNL di riferimento. In altre parole, si richiede l'impegno a garantire a tutti i lavoratori, soci e non soci, senza alcuna distinzione, il pagamento delle ferie godute, le indennità di malattia, i permessi matrimoniali, l'accantonamento TFR, la maturazione del periodo ferie, le mensilità aggiuntive, sempre e comunque in misura non inferiore a quanto previsto dal contratto CCNL. L'appaltatore garantisce inoltre i diritti sindacali dei dipendenti e dei collaboratori, ai sensi e con le modalità previste dai contratti di riferimento;

Art. 4

Ambito di applicazione delle buone prassi da parte delle Amministrazioni Pubbliche

Il fine perseguito dalla P.A., ovvero garantire agli utenti il migliore servizio possibile al prezzo più conveniente e ciò in applicazione dei principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, può essere raggiunto solo assicurando la massima e trasparente concorrenza e partecipazione di tutti i possibili contraenti che forniscano garanzie di qualità e affidabilità.

Art. 5

Compiti delle Amministrazioni Pubbliche

Nell'ambito del presente accordo, le Amministrazioni pubbliche, atteso che per i servizi socio-sanitari ed educativi la normativa contempla un regime specifico per la Cooperazione (Legge 381/91), convengono che :

I bandi e i disciplinari di gara dovrebbero essere informati ai seguenti principi:

1. aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa, considerando sia gli elementi di qualità e affidabilità del candidato sia il prezzo offerto. Fermo quanto disposto dall'art. 86 del D.Lgs. 163/2006 come modificato dall'art. 8 della L. 123/07, nella formazione della base d'asta debbano essere tenuti in debito conto i costi generali di organizzazione, gestione, formazione, know how, e venga richiesta la scomposizione dell'offerta al fine di garantire che gli importi di aggiudicazione non siano in nessun caso inferiori ai costi del lavoro indicati nelle tabelle pubblicate dal Ministero del Lavoro, ivi compresi gli oneri derivanti dalla previdenza complementare (fondi negoziali), tenuto conto delle previsioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello, addizionati ai costi per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. valutazione della qualità del servizio in base al progetto gestionale proposto in cui si evidenzino gli elementi ritenuti fondanti, quali per esempio:

2a) la continuità dell'azione degli operatori presso il servizio, riconoscendo che la continuità d'azione dei medesimi costituisce presupposto indispensabile per un corretto intervento. In termini di punteggio qualità in sede di valutazione dell'offerta potrebbe essere quindi valutato il turnover negli ultimi tre anni (espresso in tempi pieni equivalenti e calcolato: il n. dei dipendenti e soci all'inizio di ciascun anno; il n. dei dipendenti e soci assunti nel corso di ciascun anno; il n. dei dipendenti e soci cessati nel corso di ciascun anno), nonché le procedure previste per la sostituzione di personale assente a vario titolo;

2b) la qualità degli organici inseriti, valutando termini di punteggio qualità gli skills professionali offerti (curriculum, precedenti esperienze specifiche);

2c) la qualità del rapporto tra operatori e cooperativa attraverso la valutazione in sede di gara delle iniziative formative avviate dalla Cooperativa, il numero di operatori coinvolti, i metodi di valutazione delle prestazioni del personale;

2d) l'organizzazione interna della Cooperativa che, atteso quanto disposto dalla L. 381/91, ai sensi della quale l'attività dei soci volontari non può mai intendersi sostitutiva ma integrativa (nel senso di migliorare la qualità, soprattutto relazionale, del servizio offerto) dell'attività dei soci lavoratori, sarà valutata con particolare riferimento al numero dei dipendenti (suddiviso tra soci lavoratori/dipendenti) e al numero dei soci volontari nell'ultimo triennio (per le sole Coop. Sociali);

2e) l'adozione da parte della Cooperativa di una carta/codice etico conforme a quanto indicato al precedente art. 3, punto 1;

2f) il possesso di Certificazione di Qualità della linea ISO 9001/2000;

2g) il Totale del Patrimonio Netto che risulti in attivo, relativamente al Passivo dello Stato Patrimoniale dell'ultimo Bilancio regolarmente approvato dall'Assemblea della Cooperativa;

2h) l'elemento della territorialità, il coinvolgimento della rete informale, la comprovata presenza e conoscenza dei problemi sociali del territorio, collegamento con le altre realtà presenti.

3. impegno per l'appaltatore ad assoggettarsi a specifiche norme dettate allo scopo di tutelare i diritti dei soci e di creare condizioni di ideale concorrenza fra tutti i soggetti partecipanti alla gara e precisamente:

3a) l'appaltatore si impegna ad applicare per tutti i dipendenti, soci e non soci, anche in deroga ad eventuali difformi regolamenti interni, ai sensi della L.142 del 03/04/2001 le condizioni retributive, previdenziali, assicurative e normative previste dal CCNL di riferimento. In altre parole, si richiede l'impegno a garantire a tutti i lavoratori, soci e non soci, senza alcuna distinzione, il pagamento delle ferie godute, le indennità di malattia, i permessi matrimoniali,

l'accantonamento TFR, la maturazione del periodo ferie, le mensilità aggiuntive, sempre e comunque in misura non inferiore a quanto previsto dal contratto CCNL. L'appaltatore garantisce inoltre i diritti sindacali dei dipendenti e dei collaboratori, ai sensi e con le modalità previste dai contratti di riferimento;

3b) la stazione appaltante procederà alla verifica dell'effettivo rispetto dei CCNL, così come sopra determinati, sanzionando le violazioni eventualmente rilevate.

3c) l'appaltatore si impegna ad instaurare – in particolare nei settori di servizi alle persone - rapporti di lavoro subordinato nei confronti delle figure incaricate delle funzioni erogative del servizio in gara. Per le suddette figure professionali, l'appaltatore può ricorrere a rapporti di collaborazione riconducibili alle previsioni della legge n. 276/2003 purché tali rapporti siano compatibili con il servizio oggetto dell'appalto e conformi alla vigente normativa. In ogni caso, il ricorso a figure contrattuali "atipiche" e/o di cui al D.L.vo 276/2003 è da intendersi limitato a situazioni particolari.

Art. 6

Compiti comuni a tutti i soggetti

I soggetti sottoscrittori si impegnano a:

1. Avviare un percorso di informazione - sensibilizzazione, che coinvolga il mondo della cooperazione e tutte le stazioni appaltanti pubbliche, per l'applicazione estesa delle buone prassi qui convenute, al fine di evitare che gli stimoli competitivi dei concorrenti si focalizzino sul costo del lavoro, comprimendolo attraverso l'utilizzo del rapporto di associazione o del salario convenzionale, con discapito dei soci lavoratori e con riduzione della qualità delle prestazioni e dei livelli di servizio all'utenza;

2. Estendere le buone prassi di cui sopra, per quanto compatibili con le specificità indicate dalla vigente normativa, alla Cooperazione sociale di tipo B;

3. Promuovere in via privilegiata il principio della gestione globale dei servizi, contro ogni forma di affidamento che mascheri la mera somministrazione di manodopera (D. Lgs. 276/03);

4. Creare un Tavolo permanente (da istituire presso la Provincia di Pavia e di cui facciano parte rappresentanti dei soggetti firmatari del presente protocollo) con il compito di:

a) monitorare l'impostazione dei capitolati d'appalto e la corretta applicazione degli stessi ;

- b) fornire annualmente una relazione al fine di approntare eventuali iniziative;
- c) apportare modifiche e/o integrazioni al presente protocollo.

Art. 7

Disposizioni finali e transitorie

1. I soggetti sottoscrittori convengono che le organizzazioni rappresentative il movimento cooperativo promuoveranno la certificazione volontaria dei regolamenti interni da parte delle loro associate, ai sensi del D.Lgs. n° 276/2003 (articoli 83 e 76);
2. Le parti concordano la possibilità di recedere dal presente protocollo, previa comunicazione scritta e motivata, da inviarsi con un preavviso non inferiore a sei mesi.
3. Ogni riferimento qui contenuto al CCNL è da intendersi ai CCNL firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative in ambito nazionale e provinciale.

Pavia lì 27 novembre 2007

Letto, approvato e sottoscritto

Provincia di Pavia	Assessore alle Attività Produttive, Lavoro e Formazione – Angelo Ciocca	
Direzione Provinciale del Lavoro di Pavia	Direttore – Emanuela Cigala	
AGCI	Presidente – Giovanni D’Adamo	
Confcooperative	Segretario Generale – Pietro Sangalli	
Legacoop	Coordinatore – Giovanni D’Urso	
ANCI Lombardia	Francesco Brendolise	
CGIL	Segretario Generale – Gianmario Santini	
CISL	Segretario Generale – Carlo Gerla	

UIL	Segretario Generale – Gianfranco Urrata	
-----	--	--

Per presa d'atto

Confsalcoop	Delegato – Abucar Scekei Ali	
Confsal-Fesica	Responsabile Regionale – Lucia Galletti	
UNCI Lombardia	Delegato – Roberto Fasciani	