

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DELLA BANCA ORE

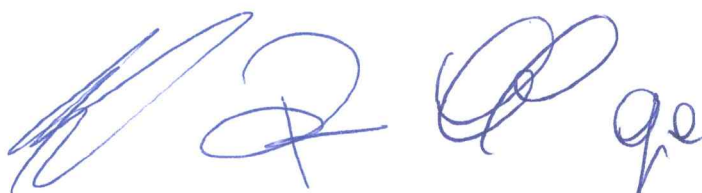
In data **31 ottobre 2023**, presso la sede della società "JOBEL società cooperativa sociale" in Sanremo, via Armea 139/a si sono incontrati:

- La società "JOBEL società cooperativa sociale" rappresentata dal dott. **Alessandro Giulla** (d'ora in poi solo JOBEL)
 - Le Organizzazioni Sindacali:
 - **CGIL FP – Sede di Imperia, rappresentata dal signor Alessandro Petrini.**
 - **CISL FP LIGURIA – Sede di Imperia, rappresentata dal signor Nico Zanchi.**
 - **UIL FPL – Sede di Imperia, rappresentata dalla signora Cinzia Guanci.**
- d'ora in poi solo (OO.SS.)

Le parti presenti

PREMESSO

- a) che il CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, (d'ora in poi CCNL), all'art. 9 intitolato "diritto di informazione e confronto tra le parti" alla lett. C) prevede il confronto tra le parti a livello aziendale, fra l'altro, per la gestione dell'orario di lavoro;
- b) che nelle disposizioni finali del CCNL sono state introdotte specifiche "linee guida" per l'istituzione della banca ore (che qui si intendono interamente richiamate);
- c) che le linee guida suddette precisano come il comparto dei servizi affidati alla cooperazione sociale sia caratterizzato tanto da un'elevata variabilità nella domanda quanto da un'ampia diffusione del lavoro a turni i quali portano ad andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro e ad una organizzazione flessibile del lavoro per cui l'istituto della B.O. (d'ora in poi B.O.), si concorda essere lo strumento idoneo alla finalità di evitare situazioni di debito orario;
- d) che, in particolare, le programmazioni e le gestioni dei servizi socio-sanitario-assistenziali-educativi e di inserimento lavorativo sono inevitabilmente influenzate dal verificarsi di cause spesso non imputabili alla volontà o alle capacità organizzativa della Cooperativa quali ad esempio: ricoveri urgenti, decessi, affidamenti improvvisi, variazioni unilaterali nelle programmazioni degli Enti appaltanti etc.;
- e) che la B.O. rappresenta, dunque, il necessario strumento di programmazione utile per superare e gestire le problematiche sopra evidenziate. A tal fine le linee guida definiscono la B.O. come uno "*strumento di flessibilità contrattata alternativo a quello previsto dall'art. 52 del CCNL, avendo le finalità sopra indicate, e si applica a tutto il personale dipendente*";
- f) che in data 30 novembre 2022 le parti, con funzione essenzialmente sperimentale, hanno già dato vita al primo accordo in materia di banca ore che avrà efficacia sino al 31.12.2023;



- g) che è intenzione delle parti apportare all'accordo di cui sopra necessarie modifiche frutto delle criticità emerse nel primo anno di applicazione così come rilevate negli incontri periodici fra la direzione cooperativa e le OO.SS. firmatarie;
- h) che il documento oggi redatto sostituisce integralmente l'accordo del 30.11.2022 a valere dal 1 gennaio 2024;
- i) tanto premesso,

CONVEGONO

ARTICOLO 1 - PREMESSA

La premessa viene integralmente accettata e costituisce parte integrante del presente accordo.

ARTICOLO 2 – CONSENSO ED OGGETTO

E' istituita per i lavoratori e le lavoratrice della JOBEL la disciplina della **Banca Ore** (B.O.) quale strumento di flessibilità contrattata, alternativo a quello previsto dall'art. 52 del CCNL, la quale per le finalità ad essa proprie si applica a tutto il personale dipendente.

Per ciascun lavoratore sarà creato un "**contatore individuale di B.O.**" (d'ora in poi solo "contatore individuale").

ARTICOLO 3 – FUNZIONAMENTO

La cooperativa adotterà il sistema di retribuzione cd. "mensilizzata".

Il contatore individuale sarà alimentato, mensilmente, dal saldo positivo o negativo come differenza tra la somma delle ore effettivamente lavorate e non lavorate, ma retribuite ai sensi di Legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, infortunio, maternità, permessi, ferie, festività di cui all'art.58 del CCNL, permessi 104, permessi sindacali, etc.), detratte le ore lavorabili nel mese di riferimento e previste dal contratto individuale di lavoro.

Nel cedolino paga verrà visualizzata la voce descrittiva "**banca ore residua**" che rappresenta il valore a saldo alla fine del mese preso in considerazione.

Quale conseguenza del fatto che l'attività lavorativa potrebbe non essere sempre distribuita in modo uguale all'interno delle settimane - come anche precisato in premessa alle lettere c) e d) -il calcolo della banca ore sarà effettuato consentendo compensazioni tra settimane all'interno dello stesso mese. In sostanza all'interno del mese di riferimento vige un regime di flessibilità ex art. 52 ccnl.

Il contatore individuale sarà quindi aggiornato mensilmente, sia in positivo sia in negativo, e reso evidente nel cedolino paga con l'apposita voce "**banca ore residua**".

Più precisamente nel corpo del cedolino paga saranno utilizzate le seguenti diciture:

- banca ore **accantonata** (costituita dalle ore lavorate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale);
- banca ore **goduta** (costituita dalle ore utilizzate per completare il monte orario contrattuale ovvero recuperate in caso di precedenti accantonamenti).

Nella parte di riepilogo del cedolino, saranno utilizzate le seguenti caselle:

- banca ore **anno precedente** (riportante il saldo al 31 dicembre dell'anno precedente);
- banca ore **maturata** (riportante il totale delle ore lavorate in eccedenza dall'inizio dell'anno);
- banca ore **goduta** (riportante il totale ore, dall'inizio dell'anno, utilizzate per completare il monte orario contrattuale ovvero recuperate in caso di precedenti accantonamenti);
- banca ore **residua** (indicante il saldo di tutte e tre le voci che precedono).

Quanto periodicamente inserito nel contatore individuale è considerato orario ordinario di lavoro e dunque rientra nella normale gestione dell'organizzazione del lavoro.

ARTICOLO 4 – CONTABILIZZAZIONE DELLA BANCA ORA POSITIVA

Considerato quanto precisato in premessa alle lettere c), d) ed e) si rammenta che le ore svolte in eccedenza rispetto al proprio orario contrattuale di lavoro settimanale ed accantonate mensilmente nel contatore individuale con utilizzo della voce descrittiva “**banca ore accantonata**” sono naturalmente e prioritariamente destinate a completare il monte individuale in occasione di calo delle attività. In mancanza di tale esigenza tali ore potranno essere recuperate attraverso l'utilizzo di periodi di “riposo compensativo”, a scelta del lavoratore, ma sempre in accordo con la direzione cooperativa la quale dovrà valutare la compatibilità con le esigenze di servizio (anche in relazione al numero di possibili contemporanee richieste), o comunque attraverso altre forme concordate con la Cooperativa miranti al completamento dell'orario pattuito.

La contabilizzazione della “**banca ore residua**”, intesa come quantificazione del saldo, positivo o negativo, avverrà al **30 aprile**, al **31 agosto** ed al **31 dicembre** di ogni anno.

Le ore accantonate e non recuperate, costituenti il **saldo residuo positivo**, saranno retribuite applicando una maggiorazione forfettizzata pari al 20% della paga oraria contrattuale unitamente al pagamento delle retribuzioni, e relativa emissione cedolini paga, per il mese di maggio (per il saldo al 30 aprile), settembre (per il saldo al 31 agosto) e gennaio (per il saldo al 31 dicembre), il tutto fatto salvo quanto previsto al successivo art. 5 in tema di soglia fisiologica.

E' comunque facoltà dei lavoratori richiedere di rinunciare totalmente o parzialmente al pagamento di quanto spettante rinviando tutto alla scadenza successiva.

In tale ultimo caso le ore per le quali si rinuncia all'immediato pagamento si porranno da subito a disposizione per eventuali necessità di completamento del monte ore individuale e/o per riposi compensativi.

La richiesta di rinuncia al pagamento deve essere formulata per iscritto e fatta pervenire entro la scadenza del mese di pagamento. In mancanza di espressa rinuncia si procederà al pagamento.

ARTICOLO 5 – CONTABILIZZAZIONE DELLA BANCA ORE NEGATIVA

Anche in questo caso viene richiamato quanto precisato in premessa alle lettere c), d) ed e).

Il debito orario, rappresentato dalle ore svolte in misura inferiore rispetto al proprio orario contrattuale di lavoro settimanale, regolarmente retribuite, ed inserite mensilmente nel contatore individuale con utilizzo della voce “**banca ore goduta**” è naturalmente destinato ad essere compensato con periodi di maggiore attività lavorativa. Anche in questo caso la contabilizzazione della “**banca ore residua**” avverrà al **30 aprile**, al **31 agosto** ed al **31 dicembre** di ogni anno.

In caso di **saldo residuo negativo** la cooperativa si attiverà per consentire il recupero di tale debito d’orario attraverso la proposta di impiego sia sull’attuale servizio di impiego sia su altri servizi compatibili e fungibili rispetto a quelli in cui è impiegato il lavoratore e comunque compatibili con le mansioni affidate al lavoratore. A tal fine procederà a raccogliere previa espressa disponibilità del lavoratore per le soluzioni compensative di cui sopra.

Qualora il lavoratore si dichiarasse espressamente non disponibile al recupero o comunque ponesse in essere comportamenti, di fatto, palesemente incompatibili con la volontà di recuperare il debito orario, si procederà alla trattenuta del debito residuo al 31 dicembre in occasione del pagamento della mensilità di gennaio.

In tutti gli altri casi, cioè quando il recupero si presentasse oggettivamente impraticabile, si procederà come di seguito:

- Eventuali saldi residui negativi al 30 aprile ed al 31 agosto non daranno luogo a trattenuta alcuna a carico del lavoratore.
- Il saldo di chiusura al 31 dicembre sarà oggetto di singole trattenute mensili sino ad un massimo di 12 rate (da gennaio a dicembre) dell’anno successivo, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 5 in tema di soglia fisiologica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si procederà alla relativa trattenuta del saldo negativo residuo con la busta di liquidazione delle competenze di fine rapporto.

ARTICOLO 6 – PRINCIPI COMUNI e SOGLIE FISILOGICHE

Si assume come pacifico il principio secondo il quale Il tetto massimo del lavoro straordinario non può superare i limiti previsti dal D.lgs. 66/2003.

Il saldo, positivo o negativo, fissato al 31 dicembre di ogni anno sarà esposto in maniera chiara e visibile nella busta paga del lavoratore alla voce “**B.O. anno precedente A.P.**”.

Ad ogni scadenza eventuali saldi di banca ore positivi inferiori alle 10 ore non saranno liquidati e saranno rinviati alla scadenza successiva.

Al 31.12 eventuali saldi di banca ore negativi inferiori alle 20 ore non saranno oggetto di trattenuta ed il tutto sarà rinviato al 31 dicembre successivo.

ARTICOLO 7 – INCONTRI DI VERIFICA

Le parti si incontreranno di regola due volte all'anno, indicativamente entro il mese di giugno ed entro il mese di novembre, per analizzare i risultati delle contabilizzazioni infrannuali e condividere modalità per i piani individuali tendenti al recupero, nel caso di credito, o all'azzeramento nel caso di debito orario. Premessa la disponibilità della JOBEL ad agevolare il lavoratore e la necessità di programmazione della procedura di recupero e/o azzeramento del credito/debito orario, le parti fanno salve, quali prevalenti, le esigenze aziendali nell'organizzazione della distribuzione dei programmi di lavoro.

ARTICOLO 8 – GESTIONE SALDI RESIDUI AL 31.12.2023

Per quanto riguarda la disciplina del saldo positivo al 31 dicembre 2023 si prevede che esso venga retribuito in tre tranches, come previsto dall'accordo stipulato in data 30.11.2022 oggi modificato, e precisamente in occasione del pagamento delle buste paga di gennaio, febbraio e marzo 2024 con le maggiorazioni già concordate.

L'eventuale saldo negativo, in deroga al meccanismo previsto dall'accordo del 30.11.2022 sarà invece oggetto di trattenuta in massimo n. 12 rate salvo eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (ove si procederà alla trattenuta del saldo negativo residuo). Anche in questo caso varrà il principio della soglia fisiologica di cui al precedente art. 5

ARTICOLO 9 – DURATA

Il presente entra in vigore l'1 gennaio 2024 senza vincolo di durata; tuttavia è riconosciuto a ciascuna parte il diritto di recesso da esercitarsi entro il 31 dicembre di ogni anno a valere sull'anno successivo.

Gli effetti dell'accordo sono destinati a cessare oltre che nel caso di recesso di Jobel anche con il recesso di tutte le OO.SS.

ARTICOLO 10 - RINVIO

Per tutto quanto non previsto le parti si rimandano alle previsioni in materia di B.O. previste dal ccnl ed alla disciplina legale e contrattuale in materia.

"JOBEL società cooperativa sociale" Alessandro Giulla

CGIL FP – Sede di Imperia, Alessandro Petrini

CISL FP LIGURIA – Sede di Imperia, Nico Zanchi

UIL FPL – Sede di Imperia, Cinzia Guanci

