

Pubblicamente

Suppl. al n. 1/2007 di Pubblicamente - Periodico della Fp Cgil Fvg - Registrazione Tribunale di Trieste n. 1116 del 29/7/2005
Direttore responsabile: Riccardo De Toma. Testi a cura di Giancarlo Valent - Stampa: Compeditoriale srl - Mestre
Poste Italiane Spa - sped. in abb. post. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2, UD DCB

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

COOPERATIVE SOCIALI di tutto un po'...

*(contratto di lavoro, socio-lavoratore,
codice civile ed altro ancora)*

Maggio 2007



visita il nostro sito
www.fvg.fp.cgil.it
troverai una apposita sezione
dedicata al Comparto SSAE -
Cooperative Sociali

Presentazione

I contenuti della presente guida riportano sia aspetti contrattuali che quelli, forse meno conosciuti, che attengono il rapporto che intercorre tra il Socio e la Cooperativa. Il CCNL è scaduto il 31 dicembre 2005 e attualmente sono in corso le trattative per il rinnovo del biennio 2006-2007.

Nelle pagine che seguono abbiamo riportato una sintesi delle parti economica e normativa più significative.

La legge n° 142/2001, integrata e modificata dalla legge n. 30/2003, ha rivisitato la legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.

Da un lato prevede l'obbligo dell'applicazione anche al socio-lavoratore del trattamento economico stabilito dal CCNL mentre dall'altro lascia inalterato il rapporto che intercorre come socio nei confronti della Cooperativa.

Successivamente sono intervenuti:

- L'accordo tra le centrali cooperative (AGCI-FEDERSOLIDARIETA'-LEGACOOP) e le OOSS (Cgil Cisl e Uil) del FVG che ha definito l'applicazione del CCNL 2002-2005 nella nostra Regione ed ha stabilito che il contratto nazionale – unitamente all'integrativo regionale riportato nelle pagine successive – va applicato a tutti i lavoratori del settore soci compresi;
- la legge regionale del FVG 31/03/2006 n° 6 “Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e tutela della cittadinanza sociale”
- la legge regionale del FVG 26/10/2006 n° 20 “Norme in materia di cooperazione sociale”

Ulteriori normative applicabili alle Cooperative ed ai Soci sono contenute nel Codice Civile - di cui riportiamo gli articoli di maggiore valenza – mentre altre sono contenute nello Statuto e nel regolamento interno.

I contenuti del Regolamento interno sono decisi in piena ed esclusiva autonomia da ogni singola Cooperativa, la cui approvazione è demandata all'assemblea dei soci.

Per ulteriori chiarimenti ed informazioni oltre a rivolgervi alle sedi Territoriali della Funzione Pubblica CGIL, vi invitiamo a visitare il nostro sito www.fvg.fp.cgil.it

Funzione Pubblica CGIL REGIONALE – Comparto SSAE



sul nostro sito www.fvg.fp.cgil.it
una apposita sezione dedicata al Comparto SSAE - Cooperative Sociali

Testi a cura di Giancarlo Valent
Progetto e realizzazione: Cronaca Fvg s.a.s.
Stampa: Compeditoriale srl Mestre

Indice

• RETRIBUZIONE •

Corresponsione della retribuzione	6
Valori tabellari	6
Tredicesima mensilità	11
Indennità di funzione "quadri"	11
Indennità professionale	11
Scatti di anzianità	11

• TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO •

Assunzione	12
Lavoro a tempo parziale	12
Apprendistato	13
Periodo di prova	14
Preavviso di licenziamento e dimissioni	14
Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro	14
Trattamento di fine rapporto	14
Mobilità e trasferimenti	15
Cambi di gestione	15

• ORARIO DI LAVORO •

Orario di lavoro	17
Flessibilità	17
Lavoro straordinario	17
Lavoro notturno ordinario	17
Indennità di turno	18
Pronta disponibilità- reperibilità	18

• FERIE E FESTIVITÀ •

Ferie e festività soppresse	19
Festività	20

• PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI •

Permessi e recuperi	21
Congedo matrimoniale	21
Tutela della maternità	21
Donazione sangue	23
Permessi per lutto di famiglia	23
Aspettativa non retribuita	23
Trattamento spettante in occasione delle elezioni e/o referendum	23

Indice

• DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE •

Diritto allo studio	24
Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionali	24

• TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO •

Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro	25
Infortunio sul lavoro e malattia professionale	25

• COMPORTAMENTI IN SERVIZIO •

Comportamento in servizio	26
Ritardi e assenze	26
Provvedimenti disciplinari	26

• ALTRE DISPOSIZIONI •

Assemblea	29
Documenti di lavoro	29
Responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza	29
Patrocinio legale dei lavoratori	29
Ritiro della patente	29
Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica	30
Abiti da lavoro	30
Rimborso chilometrico e copertura assicurativa per utilizzo proprio mezzo di trasporto	30
Ulteriori punti dell'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005	31

• BUSTA PAGA •

Spettanze del lavoratore	32
Trattenute	33

• NORME DEL CODICE CIVILE •

Disposizioni generali cooperative a mutualità prevalente	34
Altre disposizioni di interesse per le cooperative a mutualità prevalente	35

• LEGISLAZIONE •

Legge regionale FVG 31/03/2006 n° 6 "Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e tutela della cittadinanza sociale"	36
Legge regionale FVG 26/10/2006 n° 20 "Norme in materia di cooperazione sociale"	36

Retribuzione

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 83)

La retribuzione deve essere corrisposta entro e non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati:

- la ragione sociale della società
- il nome e la qualifica del lavoratore
- il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce
- l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio, scatti di anzianità maturati, eventuali assegni ad personam ecc.)
- l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

VALORI TABELLARI

Il valore orario tabellare decorrente rispettivamente dal 1° gennaio 2004, 1° novembre 2004 e 1° novembre 2005 è quello sotto riportato.

Il valore orario è determinato dividendo il mensile lordo per 165 (pari a 38 ore settimanali), mentre il valore giornaliero è determinato dividendo il mensile lordo per 26.

1° livello

Addetto alle pulizie, ausiliario, addetto sorveglianza e custodia locali, addetto a commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 881,75	€uro 33,91	€uro 5,34
1° gennaio 2001	€uro 901,73	€uro 34,68	€uro 5,47

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 944,29	€uro 36,32	€uro 5,72
1° novembre 2004	€uro 976,21	€uro 37,55	€uro 5,92
1° novembre 2005	€uro 1.008,13	€uro 38,77	€uro 6,11

2° livello

Operaio generico, addetto alla cucina, centralinista, bagnino.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 889,85	€uro 34,22	€uro 5,39
1° gennaio 2001	€uro 910,05	€uro 35,00	€uro 5,52

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 953,00	€uro 36,65	€uro 5,78
1° novembre 2004	€uro 985,22	€uro 37,89	€uro 5,97
1° novembre 2005	€uro 1.017,44	€uro 39,13	€uro 6,17

3° livello

Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 931,33	€uro 35,82	€uro 5,64
1° gennaio 2001	€uro 952,45	€uro 36,63	€uro 5,77

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 997,41	€uro 38,36	€uro 6,04
1° novembre 2004	€uro 1.031,12	€uro 39,66	€uro 6,25
1° novembre 2005	€uro 1.064,84	€uro 40,96	€uro 6,45

4° livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.001,62	€uro 38,52	€uro 6,07
1° gennaio 2001	€uro 1.024,34	€uro 39,40	€uro 6,21

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.072,69	€uro 41,26	€uro 6,50
1° novembre 2004	€uro 1.108,95	€uro 42,65	€uro 6,72
1° novembre 2005	€uro 1.145,21	€uro 44,05	€uro 6,94



5° livello

Educatrice/ore senza titolo, infermiera/e generica/o, capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.062,09	€uro 40,85	€uro 6,44
1° gennaio 2001	€uro 1.086,16	€uro 41,76	€uro 6,58
CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.137,43	€uro 43,75	€uro 6,89
1° novembre 2004	€uro 1.175,88	€uro 45,23	€uro 7,13
1° novembre 2005	€uro 1.214,33	€uro 46,71	€uro 7,36

6° livello

Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere/a, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.120,35	€uro 43,09	€uro 6,79
1° gennaio 2001	€uro 1.145,76	€uro 44,07	€uro 6,94
CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.199,84	€uro 46,15	€uro 7,27
1° novembre 2004	€uro 1.240,40	€uro 47,71	€uro 7,52
1° novembre 2005	€uro 1.280,96	€uro 49,27	€uro 7,76

**7° livello**

Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.192,65	€uro 45,87	€uro 7,23
1° gennaio 2001	€uro 1.219,72	€uro 46,91	€uro 7,39
CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.277,29	€uro 49,13	€uro 7,74
1° novembre 2004	€uro 1.320,47	€uro 50,79	€uro 8,00
1° novembre 2005	€uro 1.363,65	€uro 52,45	€uro 8,26

8° livello

Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.287,27	€uro 49,51	€uro 7,80
1° gennaio 2001	€uro 1.316,50	€uro 50,63	€uro 7,98
CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.378,64	€uro 53,02	€uro 8,36
1° novembre 2004	€uro 1.425,24	€uro 54,82	€uro 8,64
1° novembre 2005	€uro 1.471,85	€uro 56,61	€uro 8,92



9° livello

Responsabile di area aziendale, psicologa/o-sociologa/o-pedagogista-medico se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel settore cooperativo.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1421,81	€uro 54,68	€uro 8,62
1° gennaio 2001	€uro 1454,03	€uro 55,92	€uro 8,81

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.522,66	€uro 58,56	€uro 9,23
1° novembre 2004	€uro 1.574,13	€uro 60,54	€uro 9,54
1° novembre 2005	€uro 1.625,61	€uro 62,52	€uro 9,85

10° livello

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

CCNL 1998-2001			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2000	€uro 1.623,74	€uro 62,45	€uro 9,84
1° gennaio 2001	€uro 1.660,56	€uro 63,87	€uro 10,06

CCNL 2002-2005			
Decorrenze	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2004	€uro 1.738,94	€uro 66,88	€uro 10,54
1° novembre 2004	€uro 1.797,72	€uro 69,14	€uro 10,90
1° novembre 2005	€uro 1.856,51	€uro 71,40	€uro 11,25

L'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha esplicitato quanto di seguito riportato riguardo l'inquadramento professionale di determinati operatori.

Riconoscimento delle qualifiche delle/gli operatrici/ori di assistenza in possesso di titoli diversi dall'Adest/Ota/Oss.

Le parti riconoscono l'importanza della presenza nel settore di lavoratrici e lavoratori in possesso di qualificazione ottenuta in paesi stranieri e non riconosciuta dalle nostre autorità pubbliche. Le parti si impegnano ad intervenire presso le stazioni appaltanti e l'Amministrazione Regionale, per il riconoscimento dei titoli di cui al presente articolo. Analoga situazione si pone rispetto all'acquisizione di percorsi di aggiornamento che pur aumentando la professionalità non trovano una giusta rispondenza nelle declaratorie del Ccnl 2002/2005.

In ogni caso si rinvia alla contrattazione aziendale di miglior favore il riconoscimento dell'inquadramento di tali lavoratrici e lavoratori nei livelli superiori, dopo un adeguato periodo di anzianità aziendale, non superiore ai due anni.

Tale inquadramento superiore verrà riconosciuto a livello di categoria, acquistando il carattere di condizione di miglior favore da riconoscere in caso di cambio di appalto.

TREDICESIMA MENSILITA'

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari a 1 mensilità della retribuzione.

INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI

Ai lavoratori classificati "quadri" inquadrati nell'8°, 9° e 10° livello spetta una indennità di funzione nelle seguenti misure mensili lordi:

Livello	Dal 01.07.2000	
	Mensile	Orario
8°	€uro 77,47	€uro 0,47
9°	€uro 154,94	€uro 0,94
10°	€uro 232,40	€uro 1,41

INDENNITÀ PROFESSIONALE (ART. 77)

Al personale inquadrato nei profili professionali sotto riportati, spetta una indennità mensile lorda come sotto riportata.

Alla direttrice/ore aziendale viene inoltre corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di € 180,76.

Figure professionali	Dal 01.07.2000	
	Mensile	Orario
Infermiera/e generica/o	€uro 61,97	€uro 0,37
Infermiera/e	€uro 154,94	€uro 0,94
Fisioterapista	€uro 154,94	€uro 0,94
Psicomotricista	€uro 154,94	€uro 0,94
Terapista	€uro 154,94	€uro 0,94
Logopedista	€uro 154,94	€uro 0,94
Medico	€uro 258,23	€uro 1,56
Direttrice/ore aziendale	€uro 232,40	€uro 1,41

SCATTI DI ANZIANITÀ (ART. 79)

Gli scatti di anzianità hanno cadenza biennale fino ad un massimo di 5 scatti. Il valore di ogni scatto è nella misura sotto riportata. L'aumento decorre dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Vedasi inoltre quanto stabilito nella parte riguardante i "cambi di gestione".

Livello	Valore mensile	Valore orario
1°	€uro 11,62	€uro 0,07
2°	€uro 13,43	€uro 0,08
3°	€uro 16,27	€uro 0,10
4°	€uro 18,59	€uro 0,11
5°	€uro 20,66	€uro 0,12
6°	€uro 23,24	€uro 0,14
7°	€uro 26,85	€uro 0,16
8°	€uro 31,50	€uro 0,18
9°	€uro 39,51	€uro 0,24
10°	€uro 46,48	€uro 0,28

Tipologia, assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro

ASSUNZIONE (ART. 23)

All'atto dell'assunzione sarà comunicato al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno, tempo parziale, tempo determinato)
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- il livello di inquadramento;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 26)

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (servizio ridotto su tutti i giorni lavorativi), verticale (su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno) oppure di tipo misto (una combinazione tra le due precedenti fattispecie). La prestazione individuale, da fissare con accordo tra le parti, non potrà essere inferiore a:

- 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Al lavoratore possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare.

L'eventuale rifiuto, adeguatamente motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura del 50% dell'orario individuale settimanale per il part-time orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore.

Le prestazioni straordinarie potranno essere recuperate nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore prestate.

Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione pari al 27% della retribuzione globale.

Sulle ore di lavoro supplementare non si maturano ratei di ferie, permessi, tredicesima e TFR in quanto rientrano nella suddetta percentuale di maggiorazione del 27%.

Il lavoro supplementare è ammesso per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza, punte di intensa attività non sopportabili con il normale organico, sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

A fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, può essere variata la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto.

In tale patto le parti possono stabilire:

- in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata;
- in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno;
- in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra indicate.

Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o

uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le singole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto scritto, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o periodi nei quali non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale.

Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

APPRENDISTATO (ART. 28)

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° ed 8° livello.

E' consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

Il rapporto di lavoro come apprendista può essere attivato per i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, derogabili a 26. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di 2 anni.

La durata dell'apprendistato è la seguente:

2° - 3° - 4° livello	36 mesi
5° - 6° livello	24 mesi
7° - 8° livello	18 mesi



Per gli operatori del 4° livello, se in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere, il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di 6 mesi.

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato. Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata idonea certificazione di avvenuta formazione.

La durata massima del **periodo di prova** per gli apprendisti è fissata in:

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli 2°, 3°, 4°;
- 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli 5° e 6°;
- 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli 7° e 8°.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

Il trattamento normativo, durante il periodo di apprendistato, è lo stesso trattamento normativo previsto per il rimanente personale.

Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro. Il trattamento economico degli apprendisti, rispetto a quello spettante agli altri lavoratori, è nelle seguenti percentuali:

Livello	Prima metà periodo di apprendistato	Seconda metà periodo di apprendistato
2° - 3° - 4°	80%	90%
5° - 6°	85%	95%
7° - 8°	90%	95%

PERIODO DI PROVA (ART. 32)

L'assunzione in servizio avviene con un periodo di prova, di effettivo servizio, la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

• 1° livello	30 giorni di effettiva prestazione	• 6° livello	60 giorni di effettiva prestazione
• 2° livello	30 giorni di effettiva prestazione	• 7° livello	60 giorni di effettiva prestazione
• 3° livello	30 giorni di effettiva prestazione	• 8° livello	180 giorni di effettiva prestazione
• 4° livello	30 giorni di effettiva prestazione	• 9° livello	180 giorni di effettiva prestazione
• 5° livello	60 giorni di effettiva prestazione	• 10° livello	180 giorni di effettiva prestazione

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI (ART. 33)

Salvo l'ipotesi di licenziamento per provvedimento disciplinare, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue qui accanto:

Livello	Per anzianità di servizio Fino a 3 anni	Per anzianità di servizio oltre i 3 anni
1°	15 giorni	30 giorni
2°	15 giorni	30 giorni
3°	15 giorni	30 giorni
4°	15 giorni	30 giorni
5°	45 giorni	60 giorni
6°	45 giorni	60 giorni
7°	45 giorni	60 giorni
8°	90 giorni	120 giorni
9°	90 giorni	120 giorni
10°	90 giorni	120 giorni

RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO (ART. 34)

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dal lavoratore.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (ART. 35)

Il trattamento di fine rapporto è regolamentato dalla legge n° 297/1982. La corresponsione va effettuata all'atto della cessazione (sentenza della Cassazione n. 4822 del 4.4.2002).

MOBILITA' E TRASFERIMENTI (ART. 36)

Per mobilità temporanea si intende:

- 1) la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti ed imprevedibili;
- 2) utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

CAMBI DI GESTIONE (ART. 37)

Allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, sono previste le seguenti modalità operative:

- a) l'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU. L'azienda subentrante darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione;
- b) l'azienda subentrante, nel caso siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto, o convenzione, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d). Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per effettuare il passaggio diretto dei lavoratori;
- c) qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto, quanto previsto al precedente punto b) non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali i lavoratori che operano nell'appalto interessato per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative all'assunzione con passaggio diretto;
- d) in caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali.

L'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha integrato il presente articolo come di seguito riportato.

Cambi di gestione e anzianità professionale di settore.

Al fine di rendere più certe le procedure relative ai cambi di gestione, l'articolo 37 del CCNL 2002/2005 è esplicitato ed integrato come segue.

Per agevolare le procedure relative ai cambi di gestione, l'azienda uscente, è tenuta a dare la comunicazione di cui al punto A del citato articolo alle OO.SS. non appena informata dell'esito della gara. Uguale comunicazione dovrà essere fornita dall'azienda entrante.

L'azienda uscente, a integrazione di quanto previsto dal citato punto A, dovrà fornire comunque per ogni lavoratrice/lavoratore interessato al passaggio con la ditta vincitrice i seguenti dati: dati anagrafici, livello di inquadramento, mansione, titoli professionali posseduti, data di assunzione in cooperativa, anzianità nel servizio oggetto dell'appalto, orario settimanale di lavoro.

Nell'ambito della procedura prevista dal citato articolo 37, le parti valuteranno le eventuali situazioni di lavoratrici e lavoratori sprovvisti del titolo richiesto.

Il personale assunto dall'azienda uscente in sostituzione di lavoratori assenti per maternità, infortunio o malattia verrà assunto dall'azienda subentrante con identico rapporto così come il personale assente sarà assunto dall'azienda entrante a partire dal giorno successivo alla fine dell'evento. La cessazione del rapporto di lavoro con l'azienda uscente

si risolve consensualmente senza l'obbligo del preavviso di cui all'articolo 33 del CCNL 2002/2005.

Fatte salve le condizioni imposte dal bando di gara e le modalità organizzative che l'azienda subentrante intende adottare, alle lavoratrici e ai lavoratori interessati al cambio di gestione sarà mantenuto un monte orario di lavoro, su base settimanale, analogo a quello normalmente in essere presso l'azienda cedente negli ultimi tre mesi di lavoro.

Nel caso in cui il livello attribuito dall'azienda uscente risulti più alto di quello stabilito dal CCNL ai lavoratori verrà salvaguardato il livello acquisito.

Il servizio prestato nell'azienda uscente viene riconosciuto ai fini del superamento del periodo di prova e degli scatti di anzianità maturati e in corso di maturazione. Il periodo di servizio prestato è quello risultante dall'ultimo cedolino paga emesso dall'azienda uscente.

Gli scatti di anzianità di cui all'art. 79 del Ccnl 2002/2005 andranno considerati a livello di settore e non di singola azienda. Pertanto gli scatti maturati e in corso di maturazione vanno riconosciuti integralmente. Tale decisione, valida a partire dal 1° gennaio 2005, acquisisce il carattere di condizione di miglior favore da riconoscere in caso di cambio di appalto.



Orario di lavoro

ORARIO DI LAVORO (ART. 51)

L'orario settimanale di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso una giornata di riposo cadente normalmente la domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, il lavoratore ha diritto a godere di un riposo compensativo in altro giorno feriale della settimana.

Per il personale in turno la giornata di riposo settimanale è quella successiva alla giornata di smonto turno.

Il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

FLESSIBILITÀ (ART. 52)

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali (fissate in 38) nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato. Qualora per comprovate esigenze organizzative non sia possibile il recupero, le ore suddette vengono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 53)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale (38 ore) e il tetto annuo per dipendente non può superare di norma le 100 ore annue, salvo comprovate esigenze di servizio che possono portare ad un massimo di 150 ore.

Le maggiorazioni sono le seguenti:

- | | |
|--|-----|
| a) lavoro diurno straordinario | 15% |
| b) lavoro notturno straordinario | 30% |
| c) lavoro festivo diurno straordinario | 30% |
| d) lavoro festivo notturno straordinario | 50% |

Si considera lavoro festivo quello prestato nelle festività definite dall'art. 58 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno, ed è privilegiata la possibilità di recupero senza maggiorazione.

LAVORO NOTTURNO ORDINARIO (ART. 54)

Per lavoro notturno ai soli fini retributivi si intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Per tale lavoro è prevista una indennità di:

- per prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte: € 12,39
- per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte: € 6,20

La succitata indennità non è altresì dovuta ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di turno (vedasi art. 55).

Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività di svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% della paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

Applicazione decreto legislativo n. 66/2003

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al decreto legislativo n. 66/2003, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00.

E' inoltre considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime

Esempio col coefficiente fisso

- per le ferie
165 ore mensili lavorate x 8,3% totale 13,7 ore
- per i permessi
165 ore mensili lavorate x 1,3% totale 2,1 ore

Per determinare le ore di ferie e permessi spettanti ogni mese è sufficiente sostituire 165 con le ore lavorate nel mese e moltiplicarle i suddetti coefficienti.

FESTIVITÀ (ART. 58)

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno
- 2) Epifania
- 3) Anniversario della Liberazione
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Assunzione della Madonna
- 7) Ognissanti
- 8) Immacolata Concezione
- 9) Santo Natale (25 dicembre)
- 10) Santo Stefano (26 dicembre)
- 11) Santo Patrono

In occasione delle suddette festività decorre la normale retribuzione.

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

Il lavoratore che presterà servizio in tali giornate avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate oppure ad un corrispondente periodo di riposo da fruire entro 30 giorni dalla data della festività non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una festività con il giorno di riposo nel quale venga richiesta la prestazione lavorativa, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno, fermo restando il pagamento con la maggiorazione di straordinario festivo.

Per le festività del 2 giugno e del 4 novembre vedasi quanto disposto dall'articolo 59 (ferie e festività soppresse).

**Permessi, aspettative e congedi****PERMESSI E RECUPERI (ART. 60)**

Possono essere concessi brevi permessi, per particolari esigenze personali, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno solare e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti pari a 4 giornate (festività soppresse).

Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore in una o più soluzioni. Se non è possibile effettuare i recuperi, la ditta provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

CONGEDO MATRIMONIALE (ART. 61)

Il lavoratore non in prova, in occasione del matrimonio, ha diritto a un periodo di permesso retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario

TUTELA DELLA MATERNITÀ (ART. 62)

Si applicano le norme di cui alla legge 1204/71 e successive modificazioni (tra le quali la legge 53/2000).

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza e fino a quando il bambino ha un anno.

Di seguito si riportano dei prospetti riepilogativi.

Astensione anticipata (Leggi 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni confacenti al suo stato di salute.

Trattamento economico

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

I periodi di astensione anticipata dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Astensione obbligatoria (Leggi 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

La durata complessiva dell'astensione dal lavoro è di 5 mesi.

L'astensione può decorrere da 2 mesi o fino ad 1 mese prima della data presunta del parto.

La possibilità di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto è condizionata all'attestazione (da parte del medico specialista del SSN e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro) che la

scelta della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti dalla lavoratrice prima del parto andranno aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto.

Trattamento economico

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e viene corrisposta dall'INPS. I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Astensione facoltativa (Leggi 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

Nei primi 8 anni di vita del bambino i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di 6 mesi ciascuno, fermo restando che la somma dei periodi di assenza di entrambi non potrà superare il limite di 10 mesi.

Se il padre usufruisce di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il massimo consentito passa da 6 a 7 mesi e conseguentemente il limite massimo rispetto al bambino viene elevato a 11 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Trattamento economico

Fino al terzo anno di vita del bambino, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa.

Oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque

per il restante periodo di astensione facoltativa, spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, solo nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Il suddetto trattamento economico è erogato dall'INPS.

Si segnala inoltre, riguardo il lavoro notturno, che l'art. 17 della legge 25/1999, sostitutivo dell'art. 5 legge 903/1977, stabilisce:

- al comma 1, il divieto per tutti i settori di adibire le donne al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) dall'accertamento dello stato di gravidanza al compimento del 1° anno di età del bambino;

- al comma 2, la non obbligatorietà a prestare il servizio notturno:

- per la lavoratrice madre, o alternativamente per il lavoratore padre convivente, con figlio di età inferiore a 3 anni;
- per la lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- per la lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Riposi per allattamento

La madre o il padre in alternativa, entro il primo anno di vita del bambino, possono usu-

fruire di periodi di riposo per allattamento: due ore al giorno se l'orario di lavoro supera le 6 ore giornaliere ed un'ora se è inferiore.

In caso di parto plurimo i riposi per l'allattamento sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre.

Malattia del bambino

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni. Per i figli tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, alternativamente, per 5 giorni all'anno. Per tali assenze, non si applicano i controlli (visita fiscale) previsti per la malattia del lavoratore, ma è necessario presentare il certificato medico del pediatra di libera scelta. Tale assenze non sono retribuite.

DONAZIONE SANGUE (ART. 64)

Il lavoratore che dona sangue ha diritto al permesso retribuito secondo la vigente legislazione.

PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA (ART. 65)

In caso di decesso della moglie, marito, convivente risultanti dallo stato di famiglia, del figlio/a, sorella, fratello, genitori, suoceri, spetta un permesso retribuito fino ad un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (ART. 66)

Al lavoratore con una anzianità di servizio non inferiore a 1 anno che ne faccia richiesta può essere concesso per gravi e comprovate necessità personali e per causa di malattia di famiglia, fatte salve le esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per un periodo massimo di 6 mesi e fino al 3% del totale dei lavoratori in servizio a tempo pieno nella ditta.

TRATTAMENTO SPETTANTE IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM (ART. 67)

Per il trattamento dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista, si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extraregionale è concesso un permesso retribuito di 1 giorno.



Diritto allo studio e formazione professionale

DIRITTO ALLO STUDIO (ART. 68)

I lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Su richiesta i lavoratori sono esentati dal prestare lavoro straordinario.

Possono inoltre usufruire di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame, previa esibizione di idonea documentazione.

Il limite massimo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di 150, sono utilizzate annualmente per un massimo del 2% del personale in servizio, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI (ART. 69)

Al fine di una qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad un sempre migliore svolgimento delle prestazioni, i lavoratori - nella misura massima dell'8% del totale dell'organico della Cooperativa - potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 100 ore annue.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Cooperativa il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

L'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha integrato il presente articolo come di seguito riportato.

Riqualificazione, qualificazione, aggiornamento professionale.

Al fine di ampliare le possibilità di partecipazione dei lavoratori a corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, sia interni che esterni alla cooperativa si stabiliscono le seguenti norme che integrano quanto previsto dall'art. 69 del Ccnl 2002/2005:

- il monte ore contrattuale verrà fruito dalle lavoratrici e dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti per la frequenza di corsi, in orario di servizio od in orario extralavorativo, che abbiano specifico riferimento alle mansioni attribuite od ai servizi prestati dalla cooperativa;
- il monte ore potrà in alternativa essere fruito attraverso la frequenza sotto forma di permessi non retribuiti ai corsi organizzati direttamente dalla cooperativa, o per i quali la cooperativa contribuisca alle spese di organizzazione;
- il diritto di frequenza dovrà essere esercitato a titolo individuale nella misura prevista dal Ccnl; nel caso che il monte ore individuale e collettivo non venga utilizzato appieno, la quota individuale potrà essere maggiorata;
- si demandano alla contrattazione aziendale i criteri di distribuzione delle ore tra gli operatori delle diverse categorie professionali, in caso di richieste superiori all'8% del personale;
- le cooperative, al fine di garantire pari opportunità di partecipazione a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, si impegnano ad inserire le operatrici e gli operatori in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi;
- le cooperative possono anticipare le spese di iscrizione - effettuata a titolo personale da parte del singolo lavoratore - ai corsi provvedendo al recupero con trattenuta rateizzata in busta paga.

Trattamento delle assenze per malattia e infortunio

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO (ART. 70)

L'assenza per malattia deve essere comunicata al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio del servizio; deve essere inoltre inviata la certificazione dell'assenza entro 2 giorni dall'inizio della stessa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto.

Detti limiti possono essere raggiunti per assenze fatte in più riprese.

Il trattamento economico previsto per il lavoratore non in prova, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, sarà del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

In caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti competenti.

La malattia insorta durante il periodo di ferie non sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

INFORTUNIO SU LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI (ART. 71)

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il lavoratore è tenuto a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partite dal 1° e fino al 180° giorno, un trattamento economico ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.



Comportamenti in servizio

COMPORAMENTO IN SERVIZIO (ART. 40)

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

RITARDI E ASSENZE (ART. 41)

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (ART. 42)

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/1970 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di

cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.



Altre disposizioni

ASSEMBLEA (ART. 20)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le assemblee sono indette dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

DOCUMENTI DI LAVORO (ART. 24)

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- fotocopia di codice fiscale;
- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- eventuale libretto di pensione;
- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica.

E' ammessa l'autocertificazione per i documenti ove previsto da norme di legge.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

RESPONSABILITÀ CIVILE DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA (ART. 43)

La responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5, legge 13.5.1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI (ART. 44)

L'impresa, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

RITIRO DELLA PATENTE (ART. 45)

Al lavoratore con qualifica di autista o che - per necessità di servizio - è tenuto al possesso di una patente di guida che, per motivi non comportanti il licenziamento in tronco, abbia subito il ritiro della patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA (ART. 49)

Nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

ABITI DA LAVORO (ART. 84)

L'impresa è tenuta a fornire al lavoratore due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

RIMBORSO CHILOMETRICO E COPERTURA ASSICURATIVA PER UTILIZZO PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO

L'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha disciplinato la materia riguardo al rimborso chilometrico e la copertura assicurativa per uso del proprio mezzo di trasporto come di seguito riportato.

Rimborso chilometrico

Di norma il servizio viene effettuato utilizzando mezzi di trasporto della cooperativa o dell'ente titolare del servizio. Nel caso in cui alla lavoratrice od al lavoratore sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio la cooperativa corrisponderà per ogni chilometro effettuato un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina. Escluso il caso della trasferta prevista dall'art. 81 del Ccnl, si considerano solo i chilometri effettuati nell'ambito del servizio stesso. In caso di utilizzo di motoveicolo il rimborso sarà pari ad 1/10 del costo della benzina all'inizio di ogni anno. La verifica del costo va fatta ogni sei mesi, al 1° gennaio e 1° luglio di ogni anno sui dati forniti dalle CCIAA del Friuli Venezia Giulia.

Per l'anno 2005 e fino a tutto giugno il rimborso chilometrico viene fissato in € 0,22. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Copertura assicurativa per utilizzo proprio mezzo di trasporto

Le cooperative metteranno in atto tutte le garanzie, anche assicurative, per il rimborso dei danni subiti dai mezzi propri delle socie e dei soci per motivi di servizio, od in conseguenza di tale utilizzo, compresi i terzi trasportati.

In base allo specifico utilizzo del mezzo e alle condizioni del mercato assicurativo, la Cooperativa può optare tra: a) stipulare apposita polizza Kasco; b) rispondere dei danni, a seguito di incidente, non coperti da altrui assicurazioni.

Nel caso di cui alla lettera b), la Cooperativa provvederà al risarcimento - solo nel caso in cui i danni non siano coperti da nessuna società assicurativa, ente o persona fisica direttamente coinvolta nel sinistro - fino ad un importo massimo di € 7.500. La richiesta di risarcimento dovrà essere corredata dai documenti probatori dell'evento. In caso il dipendente sia coinvolto in un sinistro come avente causa e abbia una propria polizza assicurativa r.c. auto con franchigia fissa a suo carico, la Cooperativa se ne farà carico integralmente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ULTERIORI PUNTI DELL'ACCORDO REGIONALE FVG DEL 14 MARZO 2005

L'accordo integrativo riguarda le Cooperative Sociali ed i Consorzi di Cooperative Sociali aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia ed ha effetto sulle retribuzioni delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori che lavorano sul territorio regionale; non si applica alle Cooperative Sociali aventi sede legale in altre regioni e quelle che applichino il regime previdenziale ed assistenziale del "salario convenzionale" (con l'esclusione di quelle in regime transitorio ad esaurimento ex Dpr 602).-

Con riferimento al recente accordo intercorso fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e l'Assessorato regionale della salute (protocollo d'intesa 11/05/2004), ed in particolare al punto riguardante l'omogeneità dei trattamenti economici e normativi tra gli addetti del settore pubblico e del settore privato in appalto nei servizi esternalizzati, le parti si impegnano ad incontrarsi per individuare le forme e le modalità per dare corso agli impegni del protocollo summenzionato.

Le parti convengono di individuare la Commissione Paritetica Regionale per la Cooperazione Sociale quale sede di verifica dell'applicazione ed aggiornamento del presente accordo integrativo. Le parti s'impegnano a realizzare almeno ogni 4 (quattro) mesi, a partire dal Marzo 2005, una verifica in sede di Commissione Paritetica Regionale per la Cooperazione Sociale, per valutare quelle condizioni generali (come l'andamento del mercato, le effettive previdenze pubbliche, l'andamento dei bilanci aziendali) che influiscono sull'andamento del settore. Le parti individuano nella Commissione Paritetica regionale la funzione di Osservatorio sugli appalti, con il compito di acquisire i capitolati di gara dalle stazioni appaltanti ed i regolamenti interni delle cooperative sociali, e di intraprendere le iniziative opportune.

Le parti s'impegnano a sostenere nelle sedi opportune, ed in particolare presso l'Amministrazione Regionale, le Aziende Sanitarie e gli Enti Locali, tutte le iniziative atte a sostenere il settore della Cooperazione Sociale ed a regolamentare le modalità delle gare d'appalto, sia in termini di contenuti sia di modalità d'aggiudicazione dei servizi, con riferimento all'applicazione delle normative che garantiscono l'applicazione dei prezzi d'aggiudicazione degli appalti, convenzioni e forniture non inferiori a quanto previsto dalla Legge 327/2000.-

Le Cooperative Sociali che acquisiscano nuovi appalti, sia nel caso in cui esse subentrino ad altre aziende in appalti precedentemente in essere, sia nel caso di acquisizione di appalti conferiti per la prima volta, dovranno applicare in forma completa il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria alle/ai socie/i lavoratrici/lavoratori impegnate/i in questi appalti.

Busta paga

La lettura della busta paga non sempre è agevole.

Questo dipende sia dalla modulistica (ce ne sono diversi tipi) sia, a volte, dalla mancanza di conoscenza sulle voci che compongono la busta paga. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio, scatti di anzianità maturati, eventuali assegni personali ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

La retribuzione che il lavoratore delle Cooperative Sociali percepisce ogni mese è costituita da una parte fissa e da una variabile.

La parte fissa dello stipendio è composta:

- dal minimo contrattuale conglobato che è il trattamento economico stabilito per ogni categoria dal CCNL, il quale comprende la paga base, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione (EDR);
- dagli scatti di anzianità (biennali ed in cifra fissa diversificata tra i vari livelli);
- dall'indennità di funzione e dall'indennità professionale.

La parte variabile è invece formata da più elementi, tra i quali segnaliamo:

- indennità varie (lavoro straordinario, turno ecc.);
- premio di produzione aziendale;
- elemento retributivo territoriale;
- assegno per nucleo familiare.

SPETTANZE DEL LAVORATORE

Paga base

E' la retribuzione minima prevista dal contratto collettivo di lavoro ed è diversificata in relazione alla categoria o livello attribuito.

Minimo contrattuale conglobato

Nel "minimo contrattuale conglobato" sono stati assorbiti a decorrere dall'1.1.1997 la paga base, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione (EDR).

Indennità di contingenza (o scala mobile o indennità integrativa speciale)

Era stata introdotta alla fine degli anni '60 e integrava la retribuzione rispetto alle variazioni del costo della vita dovuta all'inflazione ed era un procedimento automatico. La contingenza è stata bloccata ai valori esistenti nel novembre 1991. Successivamente, a seguito dell'accordo sul costo del lavoro del 1992, il recupero dell'inflazione avviene in sede di rinnovo contrattuale. Quasi tutti i contratti del settore privato hanno accorpato la contingenza nel salario "minimo contrattuale conglobato", tra questi anche il Contratto delle Cooperative Sociali.

Elemento distinto della retribuzione (EDR)

A seguito del blocco della rivalutazione dell'indennità di contingenza, in sede di accordo sul costo del lavoro (luglio 1992) è stato introdotto questo elemento retributivo quantificato in €. 10,33. Nel contratto delle Cooperative Sociali tale voce e relativo valore economico sono stati assorbiti nel "minimo contrattuale conglobato" mentre altri contratti la prevedono ancora come voce a sé stante.

Scatti di anzianità

Si riferiscono all'anzianità di servizio nella stessa azienda e con valore diverso a seconda del livello posseduto. Le modalità di attribuzione ed i valori sono regolamentati dal contratto nazionale di lavoro.

Compenso per lavoro straordinario, turnazione ecc.

Le modalità di calcolo e le maggiorazioni sono definite dal contratto nazionale collettivo di lavoro.

Indennità di funzione

Il CCNL prevede la corresponsione di una indennità di funzione mensile ai lavoratori inquadrati nell'8°, 9° e 10° livello.

Indennità professionale

Compete a particolari profili professionali indicati nel CCNL.

Rimborsi di trasferta o di missione

Di norma spetta per gli spostamenti oltre i 10 chilometri dalla sede di servizio e per un periodo di almeno 4 ore.

Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, viene erogata una indennità di vacanza contrattuale (IVC) quale acconto sui futuri miglioramenti.

Assegno per nucleo familiare

Il riconoscimento dell'assegno per nucleo familiare (riferito alla composizione del nucleo familiare comprensivo del richiedente) avviene in base al reddito di tutti componenti il nucleo stesso, e potrebbe non competere qualora si superi una determinata fascia di reddito.

Rimborsi chilometrici

In caso di uso del proprio mezzo di trasporto per motivi di lavoro, al lavoratore viene riconosciuto un rimborso chilometrico. Non è assoggettato a nessun tipo di trattenuta.

TRATTENUTE

La retribuzione lorda (derivante dalla sommatoria di tutte le spettanze del lavoratore) viene assoggettata (eccetto le specifiche sopra indicate) a trattenute previdenziali e fiscali.

Trattenute previdenziali o assistenziali

Si tratta dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del lavoratore. Le percentuali di trattenute sono determinate dalla legge e variano a seconda del settore di attività.

Trattenute fiscali (IRPEF)

La trattenuta IRPEF (imposta sul reddito delle persone fisiche) viene operata dal datore di lavoro e rappresenta l'imposta che il lavoratore deve versare allo Stato in relazione al proprio reddito di lavoratore dipendente.

Le trattenute sulla retribuzione mensile vengono effettuate sulla base di scaglioni di reddito e delle relative aliquote di tassazione determinate annualmente dal Governo. Tali trattenute sono di fatto un acconto in quanto a fine anno, nel mese di dicembre, in sede di erogazione dell'ultima mensilità dell'anno che comprende anche la 13ª, il datore di lavoro procederà a determinare l'esatta trattenuta sul totale degli emolumenti erogati. Tale adempimento, definito conguaglio fiscale, è obbligatorio da parte del datore di lavoro.

Accade di frequente che un dipendente abbia lavorato, nello stesso anno, con più datori di lavoro, e che ogni singolo datore di lavoro abbia operato le trattenute fiscali in relazione alla retribuzione erogata. Questo aspetto comporta che il versamento dell'IRPEF potrebbe essere inferiore al dovuto in quanto, cumulando tutto quanto percepito, potrebbe scattare una aliquota di tassazione superiore a quella applicata per ogni singolo rapporto di lavoro. Essendo obbligatorio per il dipendente cumulare tutti i redditi, questi ha due possibilità:

- trasmettere al datore di lavoro, che procede a fare il conguaglio di fine anno, il modello CUD rilasciato da precedenti datori di lavoro;
- provvedere, entro il mese di maggio dell'anno successivo, a presentare apposita dichiarazione dei redditi col modello 730.

Una volta definita la **retribuzione lorda**, si operano le trattenute previdenziali ed assistenziali. Detratte queste ultime dalla retribuzione lorda, avremo la **retribuzione imponibile** sulla quale calcolare la tassazione IRPEF. Detraendo dalla retribuzione imponibile la tassazione IRPEF ed aggiungendo l'eventuale assegno per nucleo familiare avremo la **paga netta**.

Norme del codice civile

Con la riforma del diritto societario intervenuta nel 2003 anche le Cooperative hanno dovuto adeguarsi alle nuove disposizioni.

Le attività delle Cooperative (e dei soci) è quindi regolata dalle normative di legge (nazionali e regionali), dallo statuto, dal regolamento interno (i cui contenuti non possono essere in contrasto con le norme legislative) e dal Codice Civile.

Rispetto a quest'ultimo si riportano di seguito gli articoli (in sintesi) di maggior interesse.

DISPOSIZIONI GENERALI COOPERATIVE A MUTUALITÀ PREVALENTE

Art. 2511 - Società cooperative

Le cooperative sono società a capitale variabile con scopo mutualistico.

Art. 2512 - Cooperativa a mutualità prevalente

Sono società cooperative a mutualità prevalente, in ragione del tipo di scambio mutualistico, quelle che: svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni o servizi; si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, delle prestazioni lavorative dei soci; si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci. Le società cooperative a mutualità prevalente si iscrivono in un apposito albo, presso il quale depositano annualmente i propri bilanci.

Art. 2513 - Criteri per la definizione della prevalenza

Gli amministratori e i sindaci documentano la condizione di prevalenza di cui al precedente articolo nella nota integrativa al bilancio, evidenziando contabilmente i seguenti parametri: i ricavi dalle vendite dei beni e dalle prestazioni di servizi verso i soci sono superiori al cinquanta per cento del totale dei ricavi delle vendite e delle prestazioni; il costo del lavoro dei soci è superiore al cinquanta per cento del totale del costo del lavoro; il costo della produzione per servizi ricevuti dai soci ovvero per beni conferiti dai soci è rispettivamente superiore al cinquanta per cento del totale dei costi dei servizi ovvero al costo delle merci o materie prime acquistate o conferite. Quando si realizzano contestualmente più tipi di scambio mutualistico, la condizione di prevalenza è documentata facendo riferimento alla media ponderata delle percentuali delle lettere precedenti. Nelle cooperative agricole la condizione di prevalenza sussiste quando la quantità o il valore dei prodotti conferiti dai soci è superiore al cinquanta per cento della quantità o del valore totale dei prodotti.

Art. 2514 - Requisiti delle cooperative a mutualità prevalente

Le cooperative a mutualità prevalente devono prevedere nei propri statuti: il divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato; il divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi; il divieto di distribuire le riserve fra i soci cooperatori; l'obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione. Le cooperative deliberano l'introduzione e la soppressione delle clausole di cui al comma precedente con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria.

Art. 2515 - Denominazione sociale

La denominazione sociale, in qualunque modo formata, deve contenere l'indicazione di società cooperativa. L'indicazione di cooperativa non può essere usata da società che

non hanno scopo mutualistico. Le società cooperative a mutualità prevalente devono indicare negli atti e nella corrispondenza il numero di iscrizione presso l'albo delle cooperative a mutualità prevalente.

Art. 2516 - Rapporti con i soci

Nella costituzione e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici deve essere rispettato il principio di parità di trattamento.

Art. 2517 - Enti mutualistici

Le disposizioni del presente titolo non si applicano agli enti mutualistici diversi dalle società.

Art. 2518 - Responsabilità per le obbligazioni sociali

Nelle società cooperative per le obbligazioni sociali risponde soltanto la società con il suo patrimonio.

Art. 2519 - Norme applicabili

Alle società cooperative, per quanto non previsto dal presente titolo, si applicano in quanto compatibili le disposizioni sulla società per azioni. L'atto costitutivo può prevedere che trovino applicazione, in quanto compatibili, le norme sulla società a responsabilità limitata nelle cooperative con un numero di soci cooperatori inferiore a venti ovvero con un attivo dello stato patrimoniale non superiore ad un milione di euro.

Art. 2520 - Leggi speciali

Le cooperative regolate dalle leggi speciali sono soggette alle disposizioni del presente titolo, in quanto compatibili. La legge può prevedere la costituzione di cooperative destinate a procurare beni o servizi a soggetti appartenenti a particolari categorie anche di non soci.

ALTRE DISPOSIZIONI DI INTERESSE PER LE COOPERATIVE A MUTUALITÀ PREVALENTE

Art. 2421 - Libri sociali obbligatori

Oltre ai libri e alle altre scritture contabili (libro inventari, fatture ecc.) la cooperativa deve tra l'altro tenere:

- il libro dei soci e i versamenti eseguiti;
- il libro delle adunanze e delle deliberazioni delle assemblee in cui devono essere trascritti anche i verbali;
- il libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio di amministrazione;
- il libro delle adunanze e delle deliberazioni del collegio sindacale.

Art. 2422 - Diritto d'ispezione dei libri sociali

I soci hanno diritto di esaminare il libro dei soci, quello delle adunanze e delle deliberazioni, e di ottenerne estratti a proprie spese.

Art. 2535 - Liquidazione della quota o rimborso delle azioni del socio uscente

La liquidazione della quota è ridotta in proporzione alle perdite imputabili al capitale. Il pagamento deve essere fatto entro sei mesi dall'approvazione del bilancio.

Art. 2536 - Responsabilità del socio uscente e dei suoi eredi

Il socio che cessa risponde verso la società per il pagamento dei conferimenti non versati, per un anno dal giorno in cui il recesso, la esclusione o la cessione della quota si è verificata.

Se entro un anno dallo scioglimento del rapporto associativo si manifesta l'insolvenza della società, il socio uscente è obbligato verso questa nei limiti di quanto ricevuto per la liquidazione della quota o per il rimborso delle azioni.

Nello stesso modo e per lo stesso termine sono responsabili verso la società gli eredi del socio defunto.

Art. 2538 - Assemblea sociale

Hanno diritto di voto coloro che risultano iscritti da almeno tre mesi nel libro dei soci.

Art. 2539 - Rappresentanza nell'assemblea

Nelle cooperative disciplinate dalle norme sulla società per azioni ciascun socio può rappresentare sino ad un massimo di dieci soci.

Il socio imprenditore individuale può farsi rappresentare nell'assemblea anche dal coniuge, dai parenti entro il terzo grado e dagli affini entro il secondo che collaborano all'impresa.

Art. 2542 - Consiglio di amministrazione

La nomina degli amministratori spetta all'assemblea fatta eccezione per i primi amministratori che sono nominati nell'atto costitutivo.

La maggioranza degli amministratori è scelta tra i soci cooperatori.

L'atto costitutivo può prevedere che uno o più amministratori siano scelti tra gli appartenenti alle diverse categorie dei soci, in proporzione dell'interesse che ciascuna categoria ha nell'attività sociale.

Art. 2545 quinquies - Diritto agli utili e alle riserve dei soci

L'atto costitutivo indica le modalità e la percentuale massima di ripartizione dei dividendi tra i soci cooperatori

Legislazione

LEGGE REGIONALE 31/03/2006 N° 6 "SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI PER LA PROMOZIONE E LA TUTELA DEI DIRITTI DI CITTADINANZA SOCIALE"

Articoli principali

art. 33 "accreditamento"

– è titolo necessario per la stipulazione di contratti con il sistema pubblico e presuppone il possesso di ulteriori specifici requisiti di qualità rispetto a quelli previsti per l'esercizio dell'attività.

art. 35 – "affidamento dei servizi"

– è esclusa l'aggiudicazione basata esclusivamente sul criterio del prezzo più basso. Il peso del prezzo non può essere superiore al 15 per cento dei punti totali previsti in sede di capitolato d'appalto.

– obbligo di rispetto delle clausole dei contratti collettivi nazionali e degli accordi regionali, territoriali e aziendali di riferimento, sia per la parte economica che per la parte normativa ivi compresi i soci lavoratori di cooperative.

LEGGE REGIONALE 26/10/2006 N° 20 "NORME IN MATERIE DI COOPERAZIONE SOCIALE"

Articoli principali

art. 6 – comma 5 "sospensione e cancellazione dall'Albo Regionale"

– è causa di cancellazione dall'Albo il mancato rispetto della normativa in materia di si-

curezza e delle clausole contrattuali nazionali, regionali, territoriali ed aziendali sia per la parte normativa che per la parte economica, ivi compresi i soci lavoratori

art. 12 "comitato regionale tecnico consultivo per la cooperazione sociale"

– è istituito il Comitato tecnico consultivo per la cooperazione sociale del quale fanno parte anche 3 rappresentanti delle OO.SS. più rappresentative sul territorio regionale (CGIL-CISL-UIL) firmatarie del contratto nazionale delle Cooperative Sociali con i seguenti compiti:

- esprimere pareri e proporre iniziative in materia di incentivazione alla cooperazione
- esaminare lo stato dei rapporti fra la cooperazione sociale e le pubbliche amministrazioni in particolare per quanto riguarda le condizioni e la qualità del lavoro

art. 15 "obblighi dei beneficiari"

– la concessione degli incentivi alle Cooperative è subordinata al rispetto nei confronti dei lavoratori della normativa in tema di sicurezza sul lavoro e delle clausole contrattuali normative ed economiche, ivi compresi i soci

art. 26 "applicazione dei salari convenzionali"

– nel territorio del Friuli Venezia Giulia trova applicazione unicamente la normativa sui salari convenzionali in base agli accordi stipulati in sede regionale (non avendo stipulato alcun accordo non si applicano)

art. 28 "verifica dei costi del lavoro e della sicurezza"

– per la determinazione dei corrispettivi concernenti la fornitura dei beni e servizi le Amministrazioni devono verificare che il valore sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro determinato periodicamente dal Ministero del Lavoro.

– le offerte delle Cooperative devono ricomprendere anche i costi relativi alla sicurezza ed essere specificatamente indicati.

L'art. 28 "verifica dei costi del lavoro e della sicurezza" della legge regionale 20/2006 è stato ulteriormente rafforzato dalla legge finanziaria 2007 che ha disposto:

Comma 909: nella predisposizione e nella valutazione delle gare di appalto (compresi servizi e forniture) gli Enti aggiudicatari sono tenuti a valutare che il valore economico dell'offerta sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro come determinato delle Tabelle Ministeriali

Comma 910: estensione delle norme di controllo riguardo gli obblighi di prevenzione dei rischi per la sicurezza (legge 626/1994) anche nel caso che la ditta appaltante abbia l'intera gestione del ciclo produttivo

Comma 911: la stazione appaltante è responsabile in solido – per un periodo di 2 anni dalla cessazione – per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi dei lavoratori dipendenti della ditta che ha l'appalto.

QUINDI, PER EFFETTO DELLE ATTUALI NORMATIVE TUTTE LE COOPERATIVE SOCIALI HANNO L'OBBLIGO DI APPLICARE IL CONTRATTO DI LAVORO A TUTTI I LAVORATORI - SOCI COMPRESI - PENA L'ESCLUSIONE DAGLI INCENTIVI E LA CANCELLAZIONE DALL'ALBO.

QUESTO A PRESCINDERE CHE ABBA UN RAPPORTO DI APPALTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

INOLTRE, DAL 1° GENNAIO 2007 L'AMMINISTRAZIONE CHE HA FATTO L'APPALTO E' RESPONSABILE, PER UN PERIODO DI 2 ANNI DALLA CESSAZIONE, PER IL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E DEI CONTRIBUTI DEI LAVORATORI CHE AL TEMPO ERANO ALLE DIPENDENZE DELLA COOPERATIVA.

Come iscriversi alla Cgil

È sufficiente richiedere ad un delegato conosciuto o alla più vicina sede territoriale della Cgil il modello di delega, completarlo in tutte le sue parti e sottoscriverlo. Firmando la delega si è automaticamente iscritti, autorizzando una trattenuta che è di norma pari allo 0,75% sullo stipendio come contributo per l'attività sindacale. L'iscrizione può essere revocata, in forma scritta, in ogni momento.

Si può anche utilizzare (o fotocopiare) il modulo riportato nella pagina a fianco e farlo pervenire alla sede CGIL più vicina.



Per ulteriori chiarimenti ed informazioni potete rivolgervi alle sedi Territoriali della Funzione Pubblica CGIL.



sul nostro sito www.fvg.fp.cgil.it
una apposita sezione dedicata al Comparto SSAE - Cooperative Sociali

CGIL FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA FUNZIONE PUBBLICA DELEGA PER LA TRATTENUTA DELLE QUOTE SINDACALI

La/il sottoscritta/o _____

nato a _____ il _____

residente a _____ CAP _____

in via _____ tel _____

In servizio presso _____

profilo professionale _____ livello/categoria _____

iscritta/o alla CGIL - Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica, avvalendosi delle disposizioni normative e degli accordi sindacali vigenti in materia

AUTORIZZA

con il presente atto l'Amministrazione a trattenergli sulla retribuzione mensile e sulle mensilità aggiuntive i contributi sindacali a favore della suddetta Federazione nei tempi e termini previsti dal vigente Contratto di lavoro.

La misura dei contributi sindacali di cui sopra sarà annualmente comunicata all'Amministrazione dalla C.G.I.L. - Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica. La trattenuta non va disposta su eventuali conguagli dovuti alla/al sottoscritta/o dall'Amministrazione, anche con effetto retroattivo, per qualsiasi causa.

La/il sottoscritta/o dichiara che la presente delega:

- 1) è volontaria e sottoscritta liberamente;
- 2) annulla ogni altra eventuale delega al medesimo titolo precedentemente rilasciata a favore di altre organizzazioni sindacali;
- 3) è valida dal giorno del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno salvo diverse successive disposizioni;
- 4) potrà essere dalla/o stessa/o revocata mediante comunicazione scritta da inviare sia all'Amministrazione sia all'Organizzazione Sindacale. Gli effetti della delega cessano con la decorrenza prevista dal Contratto di Lavoro e dalle norme di riferimento.

La/il sottoscritta/o chiede infine che gli importi mensilmente trattenuti siano versati, entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello cui si riferiscono, alla CGIL - Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica, secondo le modalità dalla stessa indicate.

(Data) _____ (firma leggibile) _____

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (ART. 13 DEL D.LGS. 196/2003). La informiamo che i dati da Lei forniti potranno formare oggetto di trattamento nella misura necessaria per il perseguimento dei nostri scopi statutari e con le modalità anche informatiche, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e degli obblighi di riservatezza cui è ispirata la nostra attività. I suoi dati, relativi anche all'iscrizione sindacale, possono essere conosciuti solo dal personale incaricato del loro trattamento, appartenente al nostro sindacato e alle società, responsabili del trattamento, che svolgono per nostro conto attività di natura tecnico-organizzativa. Ove necessario i dati possono essere inoltre comunicati al Suo datore di lavoro, a enti previdenziali, ai nostri istituti di patronato e centri di assistenza fiscale, ai quali Lei si sia eventualmente rivolto, per i trattamenti necessari ai fini dell'adempimento di obblighi o compiti previsti da leggi, regolamenti, contratti, anche collettivi e convenzioni. In relazione ai predetti trattamenti Lei potrà esercitare, in ogni momento, i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 196/2003 rivolgendosi alla sede CGIL della sua città di residenza. Nei limiti stabiliti nell'informativa che precede, il sottoscritto consente il trattamento dei propri dati da parte della CGIL, nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari e per l'adempimento, anche da parte dei soggetti sopra indicati, di obblighi o compiti previsti da leggi, regolamenti, contratti e convenzioni.

(Data) _____ (firma leggibile) _____

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FEDERAZIONE
LAVORATORI
FUNZIONE
PUBBLICA
REGIONE
F.V.G.

Funzione Pubblica C.G.I.L. Friuli Venezia Giulia

SEDE REGIONALE

TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fvg.cgil.it

sito web: www.fvg.fp.cgil.it

SEDI COMPRESORIALI TERRITORIALI

GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: cgilfpaf@gemona.com

GORIZIA - Via III Armata, 117- 34170 Gorizia

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: fpccgilgorizia@libero.it

PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: fp.pordenone@mail.cgil.it

TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fvg.cgil.it

UDINE - Via G.B.Bassi, 36 - 33100 Udine

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: fpudine@libero.it

