

**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

**FRIULI VENEZIA GIULIA**



# **COOPERATIVE SOCIALI** **il contratto di lavoro** **2006-2009** **ed altro ancora**

*a cura di Giancarlo Valent*

Luglio 2009



<http://fp.cgilfvg.it>

## Presentazione

Visto l'apprezzamento riscosso dalle precedenti edizioni, in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro 2006-2009 abbiamo predisposto una nuova guida integrata, oltre ai contenuti del ccnl, dalla normativa europea e nazionale in materia di orario di lavoro (pause, riposo giornaliero, riposo settimanale etc.)

I testi integrali del contratto nazionale e della normativa richiamata nella guida potete acquisirli presso le sedi territoriali della Funzione Pubblica CGIL - riportati in ultima pagina - oltre ai chiarimenti ed informazioni che riterrete necessari.

Presso le nostre sedi potete inoltre far controllare le buste paga e verificare sia la posizione pensionistica che i versamenti previdenziali che le ditte hanno operato.

Vi invitiamo anche a visitare i siti web nazionale e regionale rispettivamente agli indirizzi [www.fp.cgil.it](http://www.fp.cgil.it) e <http://fp.cgilvfg.it>

**Funzione Pubblica CGIL Regionale**



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

## Indice

### • RETRIBUZIONE •

Valori tabellari dal 1° gennaio 2008	8
Arretrati incrementi economici dal 1° gennaio 2008 al 31 luglio 2008	11
Importo forfetario per il periodo 2006-2007	11
Nuovo inquadramento professionale e valori economici dal 1° gennaio 2009	12
Corresponsione della retribuzione	14
Tredicesima mensilità	14
Indennità di funzione "quadri"	14
Indennità professionale	14
Scatti di anzianità	15

### • TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO •

Assunzione	16
Lavoro a tempo parziale	16
Periodo di prova	17
Preavviso di licenziamento e dimissioni	17
Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro	18
Trattamento di fine rapporto	18
Mobilità e trasferimenti	18
Cambi di gestione	18
Accordo regionale FVG 14 marzo 2005	18

### • ORARIO DI LAVORO •

Orario di lavoro	20
Decreto legislativo n. 66/2003 – durata massima dell'orario di lavoro	20
Decreto legislativo n. 66/2003 – riposo giornaliero	20
Circolare ministeriale n. 8/2005 – riposo giornaliero	20
Decreto legislativo n. 66/2003 – pause	20
Circolare ministeriale n. 8/2005 – pause	21
Decreto legislativo n. 66/2003 – riposo settimanale	21
Piccolo glossario	21
Flessibilità	22
Lavoro straordinario	22
Lavoro notturno ordinario	22
Decreto legislativo n. 66/2003 – limitazioni al lavoro notturno	23
Lavoratore turnista	23
Lavoro festivo e domenicale	23
Indennità di turno	24
Pronta disponibilità- reperibilità	24

## Indice

### • FERIE E FESTIVITÀ •

Ferie e festività soppresse	25
Decreto legislativo n. 66/2003 – ferie annuali	26
Circolare ministeriale n. 8/2005 – ferie annuali	26
Festività	26

### • PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI •

Permessi e recuperi	27
Congedo matrimoniale	27
Tutela della maternità	27
Donazione sangue	29
Permessi per lutto di famiglia	29
Aspettativa non retribuita	29
Trattamento spettante in occasione delle elezioni e/o referendum	29

### • DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE •

Diritto allo studio	30
Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionali	30
Accordo regionale FVG 14 marzo 2005	30

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

Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro	31
Infortunio sul lavoro e malattia professionale	31

### • COMPORAMENTI IN SERVIZIO •

Comportamento in servizio	32
Ritardi e assenze	32
Provvedimenti disciplinari	32

### • ALTRE DISPOSIZIONI •

Assemblea	34
Documenti di lavoro	34
Responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza	35
Patrocinio legale dei lavoratori	35
Ritiro della patente	35
Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica	35
Abiti da lavoro	35



## Indice

Rimborso chilometrico e copertura assicurativa per utilizzo proprio mezzo di trasporto	35
Accordo regionale FVG 14 marzo 2005	35
Ulteriori punti dell'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005	36
<b>• BUSTA PAGA •</b>	
Spettanze del lavoratore	37
Trattenute	38
<b>• LA CONTRATTAZIONE •</b>	
Contrattazione di primo e secondo livello	39
Accordo regionale FVG 14 marzo 2005	39
<b>• SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN OCCASIONE DI SCIOPERO •</b>	
Accordo regionale FVG 9 febbraio 2009	39
<b>• COMITATO PARITETICO REGIONALE •</b>	
Comitato paritetico regionale – compiti e funzioni	40
<b>• LE COOPERATIVE SOCIALI •</b>	
Le Cooperative Sociali - tipologie	41
<b>• NORME DEL CODICE CIVILE •</b>	
Disposizioni generali cooperative a mutualità prevalente	43
Altre disposizioni di interesse per le cooperativa a mutualità prevalente	44
<b>• LEGISLAZIONE REGIONALE ED ALTRO ANCORA •</b>	
Legge regionale FVG 31/03/2006 n° 6 “Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e tutela della cittadinanza sociale”	45
Legge regionale FVG 26/10/2006 n° 20 “Norme in materia di cooperazione sociale”	45
Gradi di parentela	46



## Retribuzione

### VALORI TABELLARI DAL 1° GENNAIO 2008 AL 31 DICEMBRE 2008

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.

Il nuovo valore orario per il periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2008 è quello sotto riportato.

#### 1° livello

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

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.008,13	€uro 38,77	€uro 6,11

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.060,95	€uro 40,81	€uro 6,43

#### 2° livello

Operaio generico, addetto alla cucina, centralinista, bagnino.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.017,44	€uro 39,13	€uro 6,17

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.070,75	€uro 41,18	€uro 6,49

#### 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.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.064,84	€uro 40,96	€uro 6,45

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.120,63	€uro 43,10	€uro 6,79

#### 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, operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.145,21	€uro 44,05	€uro 6,94

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.205,41	€uro 46,35	€uro 6,50

#### 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.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.214,33	€uro 46,71	€uro 7,36

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.277,95	€uro 49,15	€uro 7,75

#### 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.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.280,96	€uro 49,27	€uro 7,76

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.348,07	€uro 51,85	€uro 8,17

**7° livello**

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

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.363,65	€uro 52,45	€uro 8,26

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.435,09	€uro 55,20	€uro 8,70

**8° livello**

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

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.471,85	€uro 56,61	€uro 8,92

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.548,96	€uro 59,58	€uro 9,39

**9° livello**

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

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.625,61	€uro 62,52	€uro 9,85

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.710,78	€uro 65,80	€uro 10,37

**10° livello**

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

PRECEDENTE CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° novembre 2005	€uro 1.856,51	€uro 71,40	€uro 11,25

NUOVO CCNL			
Decorrenza	Minimo contrattuale mensile lordo	Valore giornaliero	Valore orario
1° gennaio 2008	€uro 1.953,78	€uro 75,15	€uro 11,84

**ARRETRATI INCREMENTI ECONOMICI**

Gli arretrati per il periodo 1 gennaio 2008 – 31 luglio 2008 vengono erogati in due tranches di uguale importo con la retribuzione del mese di settembre e di ottobre 2008.

livelli	incremento mensile dal 1° gennaio 2008	totale arretrati genn. - luglio	1ª tranche mese di settem. 2008	2ª tranche mese di ottobre 2008
1	€uro 52,82	€uro 369,74	€uro 184,87	€uro 184,87
2	€uro 53,31	€uro 373,17	€uro 186,59	€uro 186,59
3	€uro 55,79	€uro 390,53	€uro 195,27	€uro 195,27
4	€uro 60,00	€uro 420,00	€uro 210,00	€uro 210,00
5	€uro 63,62	€uro 445,34	€uro 222,67	€uro 222,67
6	€uro 67,11	€uro 469,77	€uro 234,89	€uro 234,89
7	€uro 71,44	€uro 500,08	€uro 250,04	€uro 250,04
8	€uro 77,11	€uro 539,77	€uro 269,89	€uro 269,89
9	€uro 85,17	€uro 596,19	€uro 298,10	€uro 298,10
10	€uro 97,27	€uro 680,89	€uro 340,45	€uro 340,45

nota: per chi è stato assunto successivamente il 1° gennaio 2008 il valore degli arretrati è proporzionale ai mesi di servizio prestati.

La busta paga del mese di agosto 2008 deve quindi riportare i nuovi valori orari come sopra indicati.

**IMPORTO FORFETARIO**

Al personale in servizio al 30 giugno 2008 – data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2006-2009 - per il periodo 2006/2007 è riconosciuto un importo forfetario nelle seguenti misure:

livelli	importo su 24 mesi	valore mensile
1	€uro 177,00	€uro 7,38
2	€uro 178,00	€uro 7,42
3	€uro 186,00	€uro 7,75
4	€uro 200,00	€uro 8,33
5	€uro 213,00	€uro 8,88
6	€uro 224,00	€uro 9,33
7	€uro 239,00	€uro 9,96
8	€uro 258,00	€uro 10,75
9	€uro 284,00	€uro 11,83
10	€uro 325,00	€uro 13,54

Dall'importo di cui sopra va detratta l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.) se erogata. L'erogazione avviene con la retribuzione relativa al mese di agosto 2008 proporzionalmente al servizio prestato tra il 01/01/2006 e il 31/12/2007; le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

**Esempio 1:**

lavoratore di 4° livello assunto il 1° gennaio 2006 e in servizio alla data del 30 giugno 2008: compete l'intero importo forfetario pari a € 200.

**Esempio 2:**

lavoratore di 4° livello assunto il 10 novembre 2006 e in servizio alla data del 30 giugno 2008: compete l'intero importo forfetario pari a € 116,62 (14 mesi riconosciuti in quanto novembre è considerato mese intero più gli ulteriori 13 mesi per il periodo dicembre 06 - dicembre 07)



## NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E VALORI ECONOMICI DAL 1° GENNAIO 2009 AL 31 DICEMBRE 2009

Con decorrenza 1° gennaio 2009 viene introdotto un nuovo sistema di classificazione non più basato sui livelli (1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°) ma su aree/categorie (A, B, C, D, E, F). L'ulteriore incremento economico, che fa seguito a quello determinato dal 1° gennaio 2008, nel nuovo ordinamento è suddiviso in due tranche, rispettivamente il 1° gennaio 2009 e il 1° dicembre 2009. Di seguito riportiamo la trasposizione dai livelli alle aree/categorie e il relativo trattamento economico.

AREA/CATEGORIA A		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
1°	A1	Addetto alle pulizie, addetto sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario
2°	A2	Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	A1 (ex 1°)	€uro 1.096,16	€uro 42,16	€uro 6,64
01/12/2009	A1 (ex 1°)	€uro 1.122,57	€uro 43,18	€uro 6,80
01/01/2009	A2 (ex 2°)	€uro 1.106,28	€uro 42,55	€uro 6,70
01/12/2009	A2 (ex 2°)	€uro 1.132,94	€uro 43,57	€uro 6,87

AREA/CATEGORIA B		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
3°	B1	Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	B1 (ex 3°)	€uro 1.157,82	€uro 44,53	€uro 7,02
01/12/2009	B1 (ex 3°)	€uro 1.185,72	€uro 45,60	€uro 7,19

AREA/CATEGORIA C		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
4°	C1	Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida.
	C2	Operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.
5°	C3	Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base altrimenti definito coordinatore.

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	C1 (ex 4°)	€uro 1.245,21	€uro 47,89	€uro 7,55
01/12/2009	C1 (ex 4°)	€uro 1.275,21	€uro 49,05	€uro 7,73
01/01/2009	C2 (nuovo)	€uro 1.282,51	€uro 49,33	€uro 7,77
01/12/2009	C2 (nuovo)	€uro 1.313,40	€uro 50,52	€uro 7,96
01/01/2009	C3 (ex 5°)	€uro 1.320,37	€uro 50,78	€uro 8,00
01/12/2009	C3 (ex 5°)	€uro 1.352,18	€uro 52,01	€uro 8,20

AREA/CATEGORIA D		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
5°	D1	Educatore senza titolo, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento lavorativo, impiegato di concetto, operatore dei servizi informativi e di orientamento
6°	D2	Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoco-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore dei servizi informativi e di orientamento
7°	D3	Educatore professionale coordinatore

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	D1 (ex 5°)	€uro 1.320,37	€uro 50,78	€uro 8,00
01/12/2009	D1 (ex 5°)	€uro 1.352,18	€uro 52,01	€uro 8,20
01/01/2009	D2 (ex 6°)	€uro 1.392,81	€uro 53,57	€uro 8,44
01/12/2009	D2 (ex 6°)	€uro 1.426,37	€uro 54,86	€uro 8,64
01/01/2009	D3 (ex 7°)	€uro 1.482,72	€uro 57,03	€uro 8,99
01/12/2009	D3 (ex 7°)	€uro 1.518,45	€uro 58,40	€uro 9,20

AREA/CATEGORIA E		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
7°	E1	Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici
8°	E2	Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	E1 (ex 7°)	€uro 1.482,72	€uro 57,03	€uro 8,99
01/12/2009	E1 (ex 7°)	€uro 1.518,45	€uro 58,40	€uro 9,20
01/01/2009	E2 (ex 8°)	€uro 1.600,37	€uro 61,55	€uro 9,70
01/12/2009	E2 (ex 8°)	€uro 1.638,93	€uro 63,04	€uro 9,93

AREA/CATEGORIA F		
ex livello	Area/categoria	Profilo professionale
9°	F1	Responsabile di area aziendale, psicologo-sociologo-pedagogista-medico se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel settore cooperativo
10°	F2	Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale

decorrenza	Livello categoria	Nuovo minimo mensile	Nuovo valore giornaliero	Nuovo valore orario
01/01/2009	F1 (ex 9°)	€uro 1.767,56	€uro 67,98	€uro 10,71
01/12/2009	F1 (ex 9°)	€uro 1.810,14	€uro 69,62	€uro 10,97
01/01/2009	F2 (ex 10°)	€uro 2.018,62	€uro 77,64	€uro 12,23
01/12/2009	F2 (ex 10°)	€uro 2.067,25	€uro 79,51	€uro 12,53

**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.

**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 lorde:

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

A seguito del nuovo inquadramento a decorrere dal 1° gennaio 2009 con il conseguente passaggio dai livelli alle categorie, la tabella di corrispondenza è la seguente:

ex livello	Area/categoria
8°	E2
9°	F1
10°	F2

**INDENNITÀ PROFESSIONALE (ART. 77)**

Al personale inquadrato nei profili professionali sotto riportati, compete la seguente indennità lorda:

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

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

**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

*Il passaggio a decorrere dal 1° gennaio 2009 dai livelli alle categorie, ha determinato che alcune figure professionali presenti nello stesso livello sono state collocate in categorie diverse. Siamo in attesa che a livello nazionale venga definita la tabella di equiparazione relativa agli scatti di anzianità.*

*Il nuovo ccnl ha definito con decorrenza 1° gennaio 2009 il valore dello scatto di anzianità relativo alla categoria C, posizione 2, che è pari a €uro 19,63 mensile (€uro 0,12 orario).*





## Tipologia, assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro

### ASSUNZIONE (ART. 23)

All'atto dell'assunzione viene 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 sopperibili 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.

### 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 |

*Il passaggio a decorrere dal 1° gennaio 2009 dai livelli alle categorie, ha determinato che alcune figure professionali presenti nello stesso livello sono state collocate in categorie diverse. Siamo in attesa che a livello nazionale venga definita la tabella di equiparazione relativa al periodo di prova.*

### 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

*Il passaggio a decorrere dal 1° gennaio 2009 dai livelli alle categorie, ha determinato che nella stessa categoria sono confluiti più livelli. Siamo in attesa che a livello nazionale venga definita la tabella di equiparazione relativa al preavviso di licenziamento e dimissioni.*

### **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'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

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.

\*\*\*\*\*

#### Decreto Legislativo n. 66/2003 e s.i.m. art. 3 - Durata massima dell'orario di lavoro

L'orario settimanale, sia in presenza sia in assenza di contrattazione applicabile, non può superare le 48 ore, comprese le ore di straordinario, per ogni periodo di 7 giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. Questo sta a significare che sono possibili come limite massimo 10 ore di lavoro straordinario oltre le 38 ore ordinarie. Trattandosi di media, il predetto limite di 48 ore è superabili purchè vi siano altrettante settimane lavorative con meno di 48 ore.

#### Decreto legislativo n. 66/2003 e s.i.m. art. 7 – Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa.

Il periodo di riposo di 11 ore è un periodo minimo, eventuali accordi che diminuiscano tale periodo sono nulli. (per il lavoratore turnista vedasi ultimo comma art. 51 orario di lavoro e quanto riportato in coda all'art. 54 lavoro notturno ordinario)

Il riposo deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità

#### Circolare ministeriale n. 8/2005 – Riposo giornaliero

Nel periodo di riposo giornaliero non si computano i riposi intermedi, nonché le pause di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiori a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo di giornata di lavoro, durante le quali non è richiesto alcun tipo di prestazione lavorativa in quanto non si tratta di un periodo di riposo continuativo. Questi periodi non rientrano nell'orario di lavoro né nel periodo di riposo

#### Decreto legislativo n. 66/ 2003 e s.i.m. art. 8 - Pause

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

In mancanza di contrattazione collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Pertanto il lavoratore ha diritto ad un intervallo di pausa dall'esecuzione della prestazione lavorativa quando la stessa ecceda le 6 ore. La pausa non può essere inferiore ai 10 minuti che vanno fruiti consecutivamente. I periodi di pausa non sono retribuiti

#### Circolare ministeriale n. 8/2005 - Pause

La determinazione del momento in cui fruire della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente successivamente al trascorrere delle 6 ore di lavoro. Quindi, nel caso in cui il lavoro preveda la giornata spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento della sospensione dell'attività lavorativa.

#### Decreto Legislativo n. 66/2003 e s.i.m. art. 9 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive a cui si aggiungono le 11 ore di riposo giornaliero; tale riposo coincide normalmente con la domenica. **Il suddetto riposo consecutivo di 24 ore è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.** (quest'ultima modifica è stata introdotta dall'art. 41 di 12/2008 convertito in legge 133/2008).

Tale modifica consente quindi di organizzare turni di lavoro che possono prevedere prestazioni lavorative anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo (2 periodi di riposo di 24 ore consecutive ovvero di 48 ore consecutive).

Siamo comunque del parere che una simile evenienza possa verificarsi in situazioni di emergenza e non come fattore ordinario di predisposizione della turistica.

Fanno eccezione alle suddette disposizioni:

- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- quanto eventualmente e diversamente disposto dai contratti di lavoro.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

**Per i lavoratori turnisti il cui giorno di riposo sia successivo a quello in cui si è prestatato servizio notturno, il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.**

#### PICCOLO GLOSSARIO

##### Definizione di orario di lavoro

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia:

- in servizio;
- nell'esercizio delle sue attività o funzioni;
- a disposizione del datore di lavoro.

##### Orario giornaliero

La durata massima dell'orario giornaliero, pause comprese, non può essere superiore alle 11 ore.

##### Orario settimanale

La durata massima dell'orario settimanale (fissato ordinariamente in 38 ore) non può superare, comprese le prestazioni straordinarie, le 48 ore.

##### Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, è di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore.

##### Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto altresì ad almeno 24 ore di riposo consecutivo ogni sette giorni (di regola la domenica). Il riposo settimanale di 24 ore si cumula con il riposo giornaliero di 11



ore, ne consegue il diritto ad un riposo complessivo continuativo (tra riposo settimanale e riposo giornaliero) di almeno 35 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 alle ore 6

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

È 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 5.00.

È inoltre considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 5.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come sopra specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori a 5 al mese.

In deroga alla disciplina in materia di lavoro notturno, l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco della 24 ore.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i

citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

\*\*\*\*\*

### Decreto legislativo n. 66/2003 e s.i.m. art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### LAVORATORE TURNISTA

#### Definizione

È considerato lavoratore turnista il personale che svolge servizio per un numero di notti non inferiori a 5 nell'arco del mese e per un periodo di almeno 8 mesi nell'arco dell'anno solare.

#### Riposo giornaliero

Il lavoratore turnista ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore (art. 51 ccnl coop.sociali e art. 17 d.lgs. 66/2003).

#### Riduzione di orario

Il personale turnista ha diritto ad una riduzione di orario di 26 ore su base annua. La riduzione è usufruita tramite permessi retribuiti. In caso di comprovato impedimento o su richiesta del personale, la mancata fruizione viene sostituita da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

\*\*\*\*\*

### LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

A decorrere dal 1° dicembre 2009 per ogni ora lavorata nelle giornate di domenica e nelle festività (Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Assunzione della Madonna, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano, Patrono) è riconosciuta una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.



Per il personale che ha un rapporto di lavoro part-time le quantità variano a seconda delle ore stabilite nel contratto di assunzione.

Ad esempio un contratto a 30 ore settimanali corrisponde a 130 ore mensili (30:38x165).

Per determinare le quantità di ferie e permessi basta sostituire alle formule sopra indicate il valore 165 con 130.

\*\*\*\*\*

### **Decreto Legislativo n. 66/2003 e s.i.m. art. 10 – FERIE ANNUALI**

Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, **salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva**, va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Circolare ministeriale n. 8/2005 – FERIE ANNUALI**

Almeno due settimane vanno fruite in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. La richiesta deve contemperare sia le esigenze organizzative che quelle del lavoratore ed il periodo deve essere possibilmente continuativo.

Il rimanente periodo va fruito, anche in modo frazionato, entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, **se non diversamente stabilito dal CCNL**.

\*\*\*\*\*

### **FESTIVITÀ (ART. 58)**

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

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Assunzione della Madonna (15 agosto)
- 7) Ognissanti (1° novembre)
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 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.

### **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.



ne 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:

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

#### **Riposi giornalieri**

La madre o il padre in alternativa, entro il primo anno di vita del bambino, possono usufruire di periodi di riposo giornalieri: due ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere ed un'ora se è inferiore.

In caso di parto plurimo i riposi 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 al-

l'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, paritarie 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) le cooperative possono anticipare le spese di iscrizione - effettuate 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, devono 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.

### PROVEDIMENTI 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 Organizzazione Sindacale 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, incorrono 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 implicano 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 DEL PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO**

L'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha disciplinato la materia riguardo il 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 risponderà 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.

**Il Comitato Paritetico Regionale per la Cooperazione Sociale FVG ha stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2009 il valore del rimborso chilometrico è pari a € 0,26 fatte salve le condizioni di miglior favore riconosciute nei pubblici appalti ed affidamenti o nei regolamenti interni delle Cooperative Sociali.**

#### **Copertura assicurativa per utilizzo del 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**

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 delle 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 trattenuta 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**.

**La contrattazione**

La contrattazione si suddivide in 2 livelli:

- 1° livello: contratto nazionale
- 2° livello: contratto territoriale

Il CCNL stabilisce che il contratto territoriale può essere provinciale, subregionale o regionale: **sono però tra loro alternativi**.

**L'accordo regionale del 14 marzo 2005 è vincolante anche per le Cooperative aventi sede fuori Regione.**

**I contenuti - che sono stati precedentemente riportati in calce ai singoli articoli contrattuali di riferimento - possono essere così sintetizzati:**

- l'obbligo dell'applicazione integrale del CCNL a tutti i lavoratori soci compresi;
- nei cambi di gestione:
  - l'esenzione dal periodo di prova;
  - il riconoscimento dell'anzianità sia per gli scatti già maturati che in corso di maturazione;
  - l'attribuzione del livello acquisito con la Cooperativa uscente anche se risulta più alto di quello stabilito dal CCNL;
- il rimborso chilometrico per uso del proprio mezzo di trasporto almeno pari a € 0,22 (dal 1° gennaio 2009 l'importo è stato elevato a € 0,26 per ogni chilometro percorso, fatte salve le condizioni riconosciute nei pubblici appalti ed affidamenti o nei regolamenti interni delle Cooperative Sociali).
- la copertura con polizza kasko del proprio mezzo di trasporto o riconoscimento del danno fino ad un importo massimo di € 7.500 in caso di incidente non coperto da altra assicurazione.

**Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero**

**Accordo regionale Fvg per la definizione dei servizi minimi essenziali in occasione degli scioperi nel settore della cooperazione sociale nel Friuli Venezia Giulia sottoscritto in data 9 febbraio 2009 tra le centrali delle cooperative sociali (Agci-solidarietà, Federsolidarietà-Confcoperative, Legacoopsociali) e le oo.ss. (Fp-Cgil, Fiscat-Cisl, Fps-Cisl, Fpl-Uil)**

I servizi minimi da garantire comunque sono: i pasti, le cure sanitarie (limitatamente alle terapie e cure mediche essenziali) l'igiene della persona e la sorveglianza.

1. Gli asili nido, le scuole materne e tutti i servizi integrativi, educativi ed assistenziali in ambito scolastico possono rimanere chiusi nelle giornate di sciopero.
2. Tutte le strutture che durante l'anno prevedano nella loro normale attività alcuni giorni di chiusura o comunque un servizio settimanale inferiore ai sette giorni (ad esempio i centri diurni e l'assistenza domiciliare) potranno essere chiuse nelle giornate di sciopero.
3. Tutte le strutture che rimangono aperte tutti i giorni dell'anno, ma che prevedano nei giorni festivi un servizio ridotto (ad esempio: le RSA, le residenze per anziani e disabili, le comunità terapeutiche, i gruppi appartamento), potranno funzionare con contingenti minimi pari a quelli previsti per i giorni festivi.
4. Per il personale dei servizi ausiliari ospedalieri (ad esempio le pulizie ambientali, le manutenzioni, il confezionamento pasti, la lavanderia ed i trasporti), verrà garantito orientativamente un contingente del 50% del personale. Le parti riconoscono



che non debba essere di competenza della Cooperazione Sociale la fornitura di personale sanitario per la gestione di reparti ospedalieri.

5. In ognuna delle predette situazioni, le cucine garantiranno i pasti, con menù di emergenza, anche con prodotti preconfezionati. Le posate ed i piatti potranno essere monouso.
6. In ogni caso, figure professionali come le/gli educatrici/ori, le/gli animatrici/ori, le/i terapisti/i della riabilitazione, il personale amministrativo non faranno parte dei contingenti minimi e potranno sempre scioperare.
7. Nel caso di quei servizi che ancora oggi siano gestiti parzialmente da personale pubblico e da personale delle cooperative sociali, le parti auspicano il rapido superamento di questa situazione discutibile, attraverso la precisa individuazione di quali strutture rimarranno gestite dalla parte pubblica e quali saranno affidate alle cooperative sociali. Nelle more di tale processo, che si ritiene debba avvenire non oltre i successivi rinnovi degli affidamenti, si dovranno distinguere i rispettivi comparti contrattuali, come se – pur all'interno dello stesso servizio – si trattasse di aziende separate. Eventuali contingenti minimi stabiliti dalle stazioni appaltanti riguarderanno distintamente il personale dipendente dalle stesse. Le parti regolamentano di volta in volta le situazioni controverse.
8. Non sono ammesse sostituzioni del personale in sciopero con personale esterno alle strutture od assunto per l'occasione.
9. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, la cooperativa renderà noti i nomi delle persone impegnate in turno. Le lavoratrici ed i lavoratori rientranti nei contingenti minimi, laddove siano soggetti a precettazione, potranno richiedere (con un preavviso minimo di 48 ore) di non essere messi in turno di servizio per poter partecipare allo sciopero. Nelle precettazioni andrà quindi tenuto conto delle richieste di esonero, nonché di una rotazione periodica.
10. Eventuali specifiche esigenze saranno oggetto di appositi accordi aziendali.
11. Il presente accordo si applica anche a quelle realtà nelle quali contratti o capitolati d'appalto prevedano norme diverse a garanzia del servizio, ritenendo tali regolamentazioni illegali, quando escludono il diritto di sciopero o prevedano che sia la Cooperativa a supplire al personale dell'Ente in sciopero.
12. Le parti si impegnano a trasmettere agli enti appaltanti il presente accordo.

## Comitato paritetico regionale

### Compiti e funzioni

Il Comitato Paritetico Regionale del FVG - istituito ai sensi dell'art. 9 del CCNL 26/5/2004 - è composto da 3 rappresentanti delle Associazioni Cooperative (Agci - Confcooperative - Legacoop) e da 3 rappresentanti delle OO.SS. (Cgil - Cisl - Uil).

Oltre ai compiti indicati nell'art. 9 del CCNL (tra i quali evidenziamo i temi dell'Occupazione, Mercato del lavoro, Formazione professionale) l'accordo regionale FVG del 14 marzo 2005 ha stabilito che al Comitato Paritetico competono anche:

- la funzione di Osservatorio sugli appalti;
- l'acquisizione dei capitolati di gara delle stazioni appaltanti;
- l'acquisizione dei regolamenti interni delle cooperative sociali;
- l'assunzione delle iniziative ritenute più opportune a seguito di quanto emerso dai punti precedenti;
- il parere vincolante sul "piano di crisi aziendale".

## Le cooperative sociali

### Le tipologie

Le cooperative sociali sono regolate da una molteplicità di disposizioni (contrattuali per quanto concerne il rapporto di lavoro con i soci-lavoratori, legislative - nazionali e regionali - e del codice civile per l'espletamento delle attività)

L'EFFETTO DELL'INSIEME DELLE DISPOSIZIONI COMPORTA l'obbligo per tutte le Cooperative Sociali di applicare il contratto di lavoro nazionale e l'integrativo regionale/territoriale a tutti i lavoratori dipendenti, compresi i soci, pena l'esclusione dagli incentivi regionali e la cancellazione dall'Albo delle Cooperative Sociali. L'obbligo è rivolto anche alle Cooperative Sociali che non hanno affidamenti di servizi con la Pubblica Amministrazione.

Inoltre ci sono delle precise responsabilità anche per l'Amministrazione Pubblica che ha affidato il servizio poiché è tenuta a verificare che la Cooperativa applichi correttamente al personale impiegato il contratto di lavoro sia per la parte economica-normativa (livello di inquadramento, trattamento economico, trattamento di malattia, ferie etc.) sia per la parte previdenziale (contributi pensionistici), nonché per il trattamento di fine rapporto. Infatti per un periodo di 2 anni dalla cessazione dell'appalto l'Amministrazione è responsabile in solido per le eventuali mancanze della Cooperativa Sociale.

In termini generali la Cooperativa è una impresa nella quale il soddisfacimento dei bisogni della persona (il socio) è il fine e il fondamento dell'agire economico: alla base della cooperativa sta la comune volontà di suoi membri di tutelare i propri interessi di consumatori e lavoratori.

A differenza di altri tipi di società e imprese che perseguono la realizzazione del profitto, l'elemento distintivo e unificante delle cooperative sociali può essere così riassunto: alla base della cooperativa sta la comune volontà dei suoi membri di tutelare i propri interessi di consumatori e lavoratori e di rispondere all'interesse generale della collettività.

Le cooperative sociali hanno pertanto lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Le **cooperative sociali** possono essere di due tipi:

- **Tipo A:** forniscono servizi socio-sanitari ed educativi (utilizzano soci lavoratori e soci volontari);
- **Tipo B:** hanno la finalità di inserire al lavoro persone svantaggiate (invalidi, tossicodipendenti, minori, condannati ammessi a misure alternative alla detenzione, etc.).

Delle cooperative sociali possono far parte tre tipi di soci:

- 1. soci lavoratori:** quelli che partecipano all'attività della cooperativa svolgendo la normale attività lavorativa;
- 2. soci lavoratori disagiati** (appartenenti a categorie di soggetti svantaggiati): operano all'interno della cooperativa soddisfacendo due bisogni: quello di disporre di un'occupazione remunerata e quello dell'inserimento sociale.
- 3. soci volontari:** soci che prestano la propria opera a titolo gratuito, per fini di solidarietà.

Le Cooperative Sociali, per poter operare, devono essere iscritte in un apposito "Albo regionale delle Cooperative Sociali".

La legge regionale n. 20/2006 ha istituito, con l'art. 3, l'Albo.

L'iscrizione all'Albo costituisce condizione essenziale per:

- la stipula delle convenzioni tra le Cooperative e le Amministrazioni Pubbliche inerenti la fornitura di beni e servizi;
- la partecipazione ai metodi di programmazione, concertazione e partecipazione della LR 6/2006;
- l'accreditamento che costituisce titolo necessario per la stipulazione di contratti con la Pubblica Amministrazione
- l'ottenimento delle agevolazioni (sgravio IRAP) ed incentivi economici previsti dalla normativa regionale.

L'Albo si articola in tre sezioni:

- **sezione A:** cooperative che gestiscono servizi socio-sanitari, socio-assistenziali ed educativi;
- **sezione B:** cooperative che svolgono attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate:
  - attività agricole, artigianali, industriali, commerciali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate;
  - richiedono la presenza idonea in quanto a numero e professionalità di soci lavoratori, soci volontari o dipendenti al fine di un corretto inserimento delle persone svantaggiate;
  - le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa;
  - per persone svantaggiate si considerano gli invalidi civili, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.
- **sezione C:** consorzi tra cooperative (le Cooperative che costituiscono il Consorzio almeno per il 70% devono essere già iscritte all'Albo Regionale).

Le cooperative che svolgono le attività A e B sono iscritte in entrambe le sezioni.

Lo svolgimento di entrambe le attività deve risultare dallo statuto e deve anche sussistere la separazione delle gestioni tra A e B.

**Sul Bollettino Ufficiale della Regione viene periodicamente pubblicato l'elenco delle Cooperative Sociali iscritte nell'apposito Albo (l'ultima pubblicazione risale all'aprile 2009 - BUR n. 15 del 15/4/2009).**

**Riguardo alle Cooperative Sociali e Consorzi iscritti all'Albo, abbiamo ricavato il seguente prospetto che indica la presenza e tipologia nelle varie Provincie:**

PROVINCIA	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE A e B	SEZIONE C	TOTALE
GORIZIA	9	14	7	5	35
PORDENONE	18	13	4	2	37
TRIESTE	28	31	2	3	64
UDINE	42	35	5	2	84
<b>Totale</b>	<b>97</b>	<b>93</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>220</b>

## 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 operatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi; il divieto di distribuire le riserve fra i soci operatori; 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 rap-

presentare 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 regionale e altro ancora

### 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, sostituita dal sistema dell'offerta economicamente più vantaggiosa in cui 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 sicurezza 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.

Sulla G.U. n. 59 del 12/3/2009 è stato pubblicato il decreto del Ministero del Lavoro 24/2/2009 con le tabelle del costo del lavoro per i lavoratori delle Cooperative Sociali riferito al 1° gennaio 2009 e al 1° dicembre 2009 alle quali devono fare riferimento le Amministrazioni appaltanti al fine di verificare la congruità delle offerte.

**GRADI DI PARENTELA**

I gradi di parentela e le affinità sono disciplinati dal codice civile (artt. 74 e seguenti) fino al 6° grado.

Di seguito si riporta lo schema della parentela in linea retta e collaterale (fino al 3° grado) e affine (fino al 2° grado).

PARENTI IN LINEA RETTA	
Grado	Descrizione
1°	Genitori e figlio
2°	Nonni e nipote
3°	Bisnonni e pronipote

PARENTI IN LINEA COLLATERALE	
Grado	Descrizione
1°	-----
2°	Fratelli e sorelle
3°	Zii e nipote da fratello o sorella

PARENTI AFFINI	
Grado	Descrizione
1°	Suoceri, generi e nuore, patrigni e figliastri
2°	Cognati



**Come iscriversi alla Cgil**

E' sufficiente richiedere ad un delegato della Cgil o alla più vicina sede territoriale della Cgil il modello di delega, compilarla e sottoscriverla. L'iscrizione può essere revocata, in forma scritta, in ogni momento.

Per ulteriori chiarimenti ed informazioni potete rivolgervi alle sedi Territoriali della Funzione Pubblica CGIL riportate in ultima pagina.

**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@fvf.cgil.it](mailto:fp@fvf.cgil.it)

sito web: <http://fp.cgilfvf.it/>

### **SEDI COMPRESORIALI TERRITORIALI**

**GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli**

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: [fpaltofriuli@fvf.cgil.it](mailto:fpaltofriuli@fvf.cgil.it)

**GORIZIA - Via Terza Armata, 117 - 34170 Gorizia**

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: [fpcgilgorizia@libero.it](mailto:fpcgilgorizia@libero.it)

**PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone**

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: [fp.pordenone@fvf.cgil.it](mailto:fp.pordenone@fvf.cgil.it)

**TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste**

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: [fp@fvf.cgil.it](mailto:fp@fvf.cgil.it) [cgilfp\\_trieste@libero.it](mailto:cgilfp_trieste@libero.it)

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

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: [fpudine@fvf.cgil.it](mailto:fpudine@fvf.cgil.it)

