

FUNZIONE  
PUBBLICA

CGIL



Abbiamo sempre cercato di parlare ai lavoratori come a degli uomini, di parlare al loro cervello e al loro cuore, alla loro coscienza. In questo modo il sindacato è diventato scuola di giustizia, ma anche di democrazia, di libertà, ha contribuito a elevare le virtù civili dei lavoratori e del popolo.” *Tratto dal saluto di Luciano Lama all' XI Congresso della Cgil*

A cura di Antonio Marchini

## IL TERZO SETTORE

E' quell'insieme di organizzazioni che producono beni/servizi e gestiscono attività fuori dal mercato o, se operano nel mercato, agiscono con finalità non lucrative, senza distribuire ai propri soci o dipendenti gli eventuali profitti ma al contrario usano questi profitti per aumentare la quantità e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Il Non Profit è una terza dimensione dopo lo Stato (primo settore) e il Mercato (secondo settore), una dimensione che non è legata dal profitto.

Le forme giuridiche più utilizzate per la costituzione di queste organizzazioni che perseguono finalità etico-sociali sono essenzialmente tre:

**COOPERATIVA SOCIALE**

**FONDAZIONE**

**ASSOCIAZIONE**

## FONDAZIONI

Si tratta di enti privati senza finalità di lucro che nascono in seguito alla destinazione di un patrimonio al perseguimento di un preciso scopo ritenuto socialmente utile.

La legge stabilisce che tale patrimonio debba essere vincolato al perseguimento dello scopo e quindi non utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dai fondatori e congruo al perseguimento dello scopo.

Anche le fondazioni possono essere non riconosciute o riconosciute.

Per costituire una fondazione è necessario redigere l'atto di fondazione, cioè l'atto costitutivo e lo statuto. In seguito è necessario richiedere il riconoscimento della fondazione presso la prefettura di competenza, per fondazioni che operano a livello nazionale, o presso la regione, per le fondazioni che operano a livello regionale. Le fondazioni possono godere inoltre del trattamento fiscale riservato alle ONLUS qualora rispettino i requisiti oggettivi previsti dalla legge.

## ASSOCIAZIONI

L'articolo 18 della Costituzione italiana riconosce ad ogni singolo individuo il diritto di associarsi in organismi collettivi dalle svariate finalità. L'associazione rappresenta “l'organizzazione costruita da un gruppo di persone che si uniscono per proseguire uno scopo ed una finalità comune” di natura non economica.

L'art. 2 della legge che disciplina le associazioni di promozione sociale , la 383/2000, definisce come Associazioni di Promozione Sociale tutte quelle “associazioni riconosciute e non riconosciute, i movimenti, i gruppi e i loro coordinamenti o federazioni costituiti al fine di svolgere attività di utilità sociale a favore di associati o di terzi, senza finalità di lucro e nel pieno rispetto della libertà e dignità degli associati”

# La Cooperativa



***"Una cooperativa e' un gruppo di persone che persegue comuni scopi, economici, sociali ed educativi, mediante lo spirito imprenditoriale."***

**(Charles Gide, 1847-1932, cooperatore francese).**

## IMPRESA SOCIALE

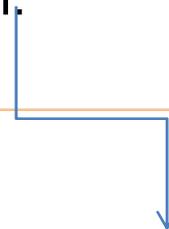
L'impresa sociale è uno dei protagonisti del cd. Terzo settore, del quale fanno parte le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (Onlus), le associazioni del volontariato, le cooperative sociali, le associazioni di promozione sociale.

È "impresa sociale" qualsiasi organizzazione privata, in possesso dei seguenti requisiti:

**a) esercizio in via stabile e principale di un'attività d'impresa di interesse generale.**

La prevalenza si determina sulla base dell'incidenza dei ricavi: quelli che derivano dall'attività di interesse generale devono essere superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'impresa.

Interesse generale le attività nelle quali siano impiegati, in misura non inferiore al trenta per cento dei lavoratori complessivi:



- 1) lavoratori molto svantaggiati (art. 2 , n. 99 del Regolamento Ue n. 651/2014). Per il calcolo del limite del 30% tali lavoratori non possono contare per più di un terzo e per più di ventiquattro mesi dall'assunzione
- 2) persone svantaggiate (art. 4 , legge 8 novembre 1991, n. 381).

Le cooperative sociali e i loro consorzi (legge 8 novembre 1991, n. 381) acquisiscono di diritto (la qualifica di imprese sociali.

Pertanto tali enti si considerano imprese sociali a prescindere dalla verifica in concreto del possesso dei requisiti di qualificazione.

## **Inderogabilità in peius dei trattamenti economici**

L'art. 13 , D.Lgs. n. 112/2017 dispone che i lavoratori dell'impresa sociale abbiano diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'art. 51 , D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (accordi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative).

**b) assenza di scopo di lucro**

**c) finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale**

**d) modalità di gestione responsabili e trasparenti**

**e) misure per favorire il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti interessati alle attività.**

## LA COSTITUZIONE



L'articolo 45 sancisce che: "la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e ne favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli il carattere e le finalità".

# Principi

I principi cooperativi sono le linee guida attraverso cui le cooperative mettono in pratica i propri valori

**Tali principi sono:**

- ✓ adesione libera e volontaria
- ✓ controllo democratico dei soci (una persona, un voto)
- ✓ partecipazione economica dei soci
- ✓ autonomia ed indipendenza
- ✓ educazione, formazione e informazione
- ✓ cooperazione tra cooperative
- ✓ impegno verso la collettività

**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

## **I REQUISITI FONDAMENTALI DI UNA COOPERATIVA**



La società cooperativa è caratterizzata dai seguenti principi fondamentali:

### **UNA TESTA UN VOTO**

- Qualunque sia il capitale sottoscritto, il valore del socio in assemblea è sempre uguale ad uno.

### **LA DEMOCRAZIA INTERNA**

- Tutti i soci in regola (secondo le norme di legge e le clausole statutarie) hanno diritto al voto e possono essere eletti negli organi sociali.
- La maggioranza dell'organo amministrativo deve essere composta da soci cooperatori.

### **LA PARITA' DI TRATTAMENTO**

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

## **LA MUTUALITA' INTERNA**

- Il fine è realizzare scambi con i soci, cioè far trovare loro condizioni di mercato migliori rispetto a quelle che troverebbero autonomamente.

## **LA MUTUALITA' ESTERNA**

- Favorire la nascita di nuove cooperative e contribuire allo sviluppo e al miglioramento del sistema cooperativo e quindi della società.

## **LA NATURA NON SPECULATIVA**

- Il socio di cooperativa non punta al dividendo ma ad una miglior remunerazione dello scambio mutualistico.
- La tassazione sugli utili è agevolata. Tuttavia essi non sono interamente distribuibili ai soci, ma possono essere usati, solo in parte, per remunerare ulteriormente il lavoro o i servizi che costituiscono lo scopo della cooperativa
- Al momento dello scioglimento il residuo scioglimento, attivo di liquidazione sarà devoluto ai fondi mutualistici.

## **Il Protocollo sulla cooperazione (contro le false cooperative o cooperative spurie)**

Il Protocollo sulla Cooperazione del 10 ottobre 2007 è stato firmato dal Ministero del Lavoro, dal Ministro per lo sviluppo economico, dall'AGCI, dalla Confcooperative, dalla Legacoop, dalla CGIL, CISL e UIL.

Esso prevede, in relazione all'esigenza di realizzare un'efficace azione di contrasto al fenomeno delle «cooperative spurie», la costituzione presso le DPL di appositi osservatori permanenti composti dai rappresentanti delle parti sociali firmatarie nonché da rappresentanti dell'INPS e dell'INAIL.



## LE FALSE COOPERATIVE



**Lo scopo sociale DE FACTO delle false cooperative è rappresentato da una vasta congerie di obbiettivi truffaldini e criminogeni fra i quali si annovera:**

- L'evasione fiscale e contributiva;**
- L'applicazione di contratti pirata;**
- L'illecita somministrazione di mano d'opera;**
- Il caporalato;**
- Il principio di DISPARITA' di trattamento;**
- Altre nefandezze perseguibili anche in sede penale.**

## L'individuazione delle false cooperative di produzione e lavoro

Non esistono manuali da perfetto detective cooperativo!  
Pertanto occorrerà verificare la cooperativa secondo:

- L'aspetto del diritto
- Le concrete condizioni operative e gestionali
- Se l'operatività è basata sul rispetto delle norme che la legge prevede per le società cooperative ed è concretamente fondata su di esse (rispetto formale e sostanziale) senz'altro ci si trova di fronte ad una impresa cooperativa;
- Se, invece, è riscontrato il solo rispetto formale o, peggio, neppure il rispetto formale di tali norme, ci si trova sicuramente di fronte ad una **FALSA COOPERATIVA COOPERATIVA.**



## **Un breve check up operativo**



### **1. Verificare se lo statuto sociale contiene:**

- lo scopo mutualistico;
- le clausole mutualistiche;
- la disciplina dei ristorni;

### **2. Verificare l'esistenza o meno di regolamenti interni e la loro conformità alla legge e allo statuto sociale;**

### **3. Raffrontare l'oggetto sociale con l'attività concretamente svolta;**

### **4. Verificare se:**

- l'attività viene svolta in concreto prevalentemente in favore dei soci;
- i requisiti concreti dei soci sono coerenti con l'attività svolta dalla cooperativa;
- è assicurata la parità di trattamento tra i soci;

- **la procedura seguita per l'assunzione e la cessazione del rapporto dei soci**
- **lavoratori è conforme alle previsioni di Legge, di statuto e di regolamento interno;**
- **la remunerazione dei soci lavoratori è conforme all'art. 3 della legge n. 142/01, al regolamento interno e al CCNL applicabile;**
- **la cooperativa ha adottato o meno il CCNL e se tale contratto può definirsi un "contratto pirata";**
- **il turnover dei soci lavoratori rientra nella normalità o è di tipo esasperato;**
- **il sistema amministrativo consente di distinguere lo scambio mutualistico con i soci rispetto ai rapporti con terzi**



# PECULIARITÀ

- Devono essere iscritte in apposito registro prefettizio e nello schedario generale della cooperazione
- Devono costituirsi con un numero minimo di soci
- Il capitale sociale è variabile, così come il numero dei soci la cui variazione non comporta modifica dell'atto costitutivo( **principio della porta aperta**)
- Il capitale sociale è diviso in quote che nelle soc. coop, a . r. l. possono essere rappresentate da azioni
- Il valore nominale di ciascuna quota non può essere inferiore a 25 euro e superiore a 500 euro
- Possono esservi soci sovventori, che possono apportare conferimenti senza limiti di capitale
- Un voto per ogni socio non si tiene conto della quota posseduta principio democratico

## **COOPERATIVE A MUTUALITÀ PREVALENTE**

il divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo, rispetto al capitale effettivamente versato;

il divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;

il divieto di distribuire le riserve fra i soci cooperatori;

l'obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

**A seconda del tipo di cooperativa in cui ci si trova vi sono diversi gradi di responsabilità.**

Esistono:

- **cooperative a responsabilità limitata, ove i soci rispondono soltanto nei limiti della loro quota**
- **cooperative con responsabilità sussidiaria limitata**, nelle quali i soci, solo in caso di fallimento o liquidazione coatta amministrativa, sono responsabili, con l'esaurimento del capitale sociale, anche con il loro patrimonio, ma solo per una somma multipla della loro quota
- **cooperative con responsabilità illimitata** dove i soci, sempre in caso di fallimento o liquidazione coatta amministrativa, sono responsabili illimitatamente per le obbligazioni sociali (sempre dopo l'esaurimento del capitale sociale).

## **CONSORZI DI COOPERATIVE SOCIALI**

È possibile costituire consorzi di cooperative sociali aventi la base sociale formata in misura non inferiore al 70% da cooperative sociali.

I consorzi di cooperative sociali costituiti al 100% da cooperative sociali sono ONLUS di DIRITTO ex. D.Lgs. 460/97.

## LE TIPOLOGIE

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:**

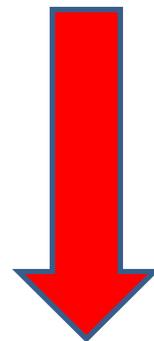
- 1. SOCI LAVORATORI:** quelli che partecipano all'attività della cooperativa svolgendo la normale attività lavorativa;
- 2. SOCI LAVORATORI DISAGIATI (appartenenti a categorie di soggetti svantaggiati):** operano all'interno della cooperativa soddisfacendo due bisogni: quello di disporre di un'occupazione 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”.

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.

## **GLI ORGANISMI**

Gli organi sociali della cooperativa sono:

- **IL PRESIDENTE**
- **L'ASSEMBLEA DEI SOCI**
- **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**
- **IL COLLEGIO SINDACALE**

# ASSEMBLEA DEI SOCI



L'assemblea dei soci ha il compito principale di indirizzare l'attività della società, approvare il bilancio preventivo e consuntivo, eleggere le cariche sociali.

Per la natura delle decisioni che può prendere, è definito l'organo sovrano.

Ogni socio ha un voto, qualunque sia la quota di capitale sottoscritto, l'unica eccezione è rivolta alle persone giuridiche socie, cui l'atto costitutivo può attribuire fino a 5 voti.

Deve essere convocata almeno una volta all'anno entro 120/180 giorni dalla chiusura del bilancio

## **ASSEMBLEA STRAORDINARIA**

- Modifica lo statuto**
- Emette strumenti finanziari**
- Delibera operazioni di fusione/scissione**
- Delibera la liquidazione della società**

## **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- ha il compito di gestire la cooperativa, secondo l'indirizzo strategico determinato dall'assemblea dei soci e nei limiti fissati dallo statuto e dai regolamenti
- spettano al cda i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione
  - redazione del bilancio
  - tenuta dei libri sociali (libro soci, verbali assemblee, verbali cda)
  - formulazione piani strategici
  - assetto organizzativo
  - ammissioni-recessi-esclusioni soci
  - relazione sulla situazione mutualistica

# DIFFERENZE

TrA

## Società di Capitali

- 💰 1 Azione = 1 Voto
- 💰 Azionisti proprietario
- 💰 Scopo: il lucro
- 💰 Dividendi e plusvalenze
- 💰 Divisibilità patrimonio
- 💰 No controlli esterni

## Società Cooperativa

- 👤 1 persona = 1 voto
- 👤 Socio proprietario e utente
- 👤 Scopo: la mutualità
- 👤 Ristorni e condizioni migliori
- 👤 Indivisibilità patrimonio
- 👤 Controllo pubblico (revisione)

## RAPPORTO TRA SOCI LAVORATORI E COOPERATIVA



Il socio lavoratore è colui che con la propria adesione o dopo l'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce con la società un ulteriore rapporto di lavoro di forma subordinata e nelle forme stabilite dal CCNL, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali.

Tra il socio lavoratore e la cooperativa si instaurano **due rapporti giuridici quello associativo e quello ulteriore di lavoro.**

## **RAPPORTO ASSOCIATIVO:**

Concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali

Partecipa all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'impresa

Contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni di destinazione

Mette a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla qualità delle prestazioni di lavoro



## **RAPPORTO DI LAVORO:**

Può essere di tipo subordinato o autonomo o in qualunque altra forma prevista dal CCNL

**Diritti del socio lavoratore subordinato:** si applicano in ogni caso

**Lo statuto dei lavoratori, previo recepimento nei CCNL**

**Le norme in materia di sicurezza sul lavoro**



## Art. 18 Statuto dei Lavoratori



In caso di recesso del socio lavoratore, in linea generale,  
**NON** si applica l'art. 18

### OCCORRE PERO' DISTINGUERE

- 1) Se si risolve il rapporto di lavoro, ma non quello di associativo si applica il regime di tutela individuale dei licenziamenti
- 2) Se si risolve il rapporto associativo, con apposita delibera assunta nel rispetto del regolamento e dello Statuto, automaticamente si scioglie anche il rapporto di lavoro.

## REGOLAMENTO INTERNO

# Occhio al Regolamento!

- E' un atto obbligatorio
- Non può contenere clausole peggiorative rispetto ai CCNL
- E' depositato presso le D.P.L

**DEVE CONTENERE**



***•Il richiamo ai contratti collettivi applicabili ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;***

•Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;

***•Il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;***

•L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale nel quale sia salvaguardato per quanto possibile il livello occupazionale e siano inoltre previsti

•la possibilità di riduzione dei trattamenti economici integrativi previsti per i soci lavoratori (il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;



- L'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- Nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

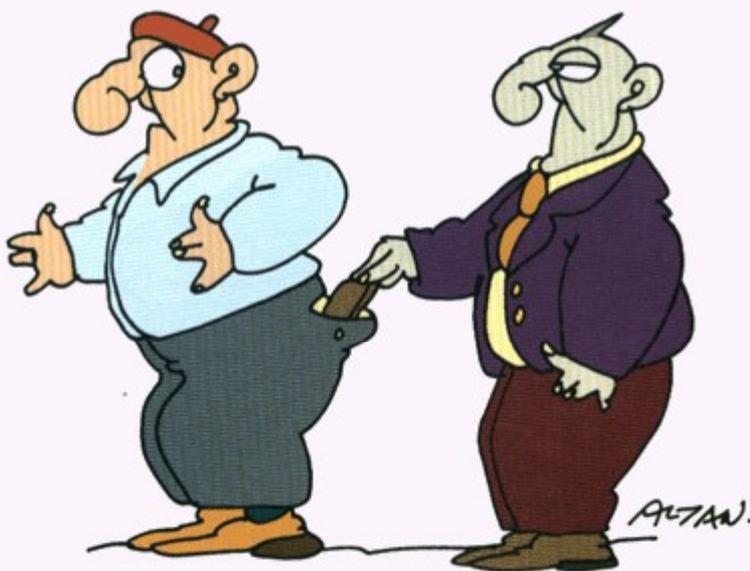


**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

DICO: MA  
CHE FA?

NIENTE: MI FACCIO  
CARICO DEL SUO  
PORTAFOGLIO.



## **IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

## DOVE SI APPLICA

### A titolo indicativo:

- Servizi educativi per la prima infanzia e servizi di continuità 0/6
- RSA
- Centri diurni per anziani
- Servizi di assistenza domiciliare
- Centri di accoglienza di integrazione sociale
- Centri diurni per persone disabili
- Comunità alloggio minori
- Servizi educativi di integrazione scolastica
- Comunità terapeutiche per tossicodipendenti

.....

## RELAZIONI SINDACALI



### DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

L'informazione costituisce uno dei momenti fondamentali delle relazioni sindacali.

Scopo fondamentale dell'informativa è quello di garantire i diritti dei lavoratori ma, accanto a questo, anche quello importantissimo sulla conoscenza e l'esame delle problematiche da affrontare in sede aziendale.

**E' un diritto per le RSU/RSA e per le OO.SS - e un obbligo per le aziende - ed è il presupposto indispensabile per il concreto sviluppo delle relazioni sindacali.**

**UNA CORRETTA INFORMAZIONE NON PUÒ ESSERE DATA IL GIORNO PRECEDENTE AD UN INCONTRO FRA LE PARTI.**

**L'informazione deve essere corredata, quando è necessario, da una chiara ed esauriente documentazione.**

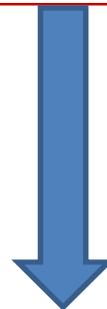
**La parte sindacale deve porre molta cura nel richiedere un'informazione dettagliata, meglio se per scritto.**

**Nel caso la ritenesse insufficiente, non deve attendere il giorno dell'incontro per richiederne l'adeguamento, bensì sollecitarla da subito.**

**L'informazione è finalizzata anche al confronto è importante che sia completa ed esaustiva.**

La mancata trasmissione dell'informazione ovvero fornita in tempi e con modalità inadeguata, può costituire una violazione, da parte delle aziende, degli obblighi contrattuali.

**E' consigliabile che i soggetti sindacali agiscano con formali solleciti nel caso di ritardi.**



Il diritto di informazione e di confronto si esercita:

**A livello Nazionale fra cui:**

- Lo stato di applicazione del contratto
- L'andamento del settore
- Gli andamenti occupazionali

**A livello Regionale fra cui:**

- Il rapporto tra la committenza e le P.A
- L'applicazione delle normative regionali

**A livello provinciale fra cui:**

- I livelli occupazionali
- I programmi e i progetti di sviluppo



## **In ogni posto di lavoro:**

- Informazione sui livelli occupazionali
- Le innovazioni sull'O.D.L
- Il funzionamento dei servizi
- Le convenzioni e gli appalti
- I progetti e i programmi di sviluppo

## **Come deve essere data l'informazione?**

**Almeno una volta l'anno, ma deve essere richiesta dalle RSU/RSA e dalle OO.SS**

**In ogni caso: in modo tempestivo in caso di importanti evoluzioni occupazionali e sui processi organizzativi**



## **CONFRONTO: UNA DEFINIZIONE MINIMA**

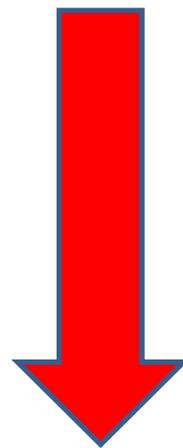
**Con il confronto si instaura un dialogo approfondito, costruttivo sulle materie previste dal CCNL e rappresenta la partecipazione attiva delle OO.SS e delle RSA/RSU.**

**Il confronto non va inteso come “uno scambio di opinioni”, al contrario va agito finalizzandolo alla definizione di un vero e proprio accordo fra le parti.**

**Rapporti di forza**

**E' opportuno redigere **verbale dell'incontro** nel quale sono adeguatamente riassunte le posizioni emerse fra le parti.**

**Il verbale deve contenere tutte le informazioni pratiche, come, ad es. data e luogo della riunione, elenco partecipanti, orario, ordine del giorno.**



## **Il confronto in sede aziendale**

Fra la RSR/RSA e OO.SS e la Cooperativa si esercita su:

- **La corretta applicazione delle leggi sociali e di tutte le norme in materia di condizioni di lavoro**
- **La salute, la sicurezza e gli ambienti di lavoro**
- **La formazione professionale**
- **L'inquadramento professionale**
- **L'organizzazione del lavoro**
- **Il diritto allo studio**
- **Tutte le materie indicate nel CCNL**

**Il Confronto si esercita anche sulla gestione dell'orario di lavoro, compresa l'eventuale trasformazione del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito**

**Quando avviene?**

**Anche più di una volta l'anno.....**



## **Comitati Misti Paritetici Osservatori**

- **Nazionale**
- **Regionali**

**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

## **LA CONTRATTAZIONE**



**La contrattazione si suddivide in 2 livelli:**

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

Il contratto territoriale – di norma regionale può essere provinciale, subregionale o regionale: **sono però tra loro alternativi.**

## Il Contratto Territoriale



Materie di competenza del Contratto Territoriale sono esclusivamente le seguenti:

- a) definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale
- b) utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio
- c) attività di soggiorno
- d) inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art.47, garantendo la coerenza con lo stesso



**Il premio territoriale di risultato – welfare aziendale**

**La flessibilità dell'orario di lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

**Altre attività a tempo determinato per le attività stagionali**



## **CAMBIO DI GESTIONE**



**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.**

# I RAPPORTI DI LAVORO

## CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

### **Durata**

La durata massima del contratto a tempo determinato viene elevata, rispetto alle previsioni di legge, a 36 mesi.

Per la categoria dei lavoratori svantaggiati, il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, la durata è elevata a 40 mesi .

Ai fini del computo di tale periodo vanno considerati i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

## **Stabilizzazione**

Il ricorso alla facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, di durata superiore a 24 mesi, non è consentito ai datori di lavoro che, al momento dell'assunzione stessa, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Non rientrano in tale computo i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto lavorativo, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato.

Sono esclusi i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015.

Tale limitazione non trova applicazione quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

## **Limiti quantitativi**

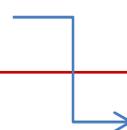
Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Risulta comunque ammessa l'instaurazione di almeno 3 rapporti a termine per impresa.

I lavoratori assunti con contratto part-time vanno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

L'esclusione da limitazioni quantitative riguarda i contratti a tempo determinato conclusi:



- nella fase di avvio di nuove attività;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- con i lavoratori di età superiore a 50 anni
- con i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo B) di cui all'art. 1 della Legge n. 381/1991, il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

### **Si intendono stagionali, le seguenti attività:**

-connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;

-concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziare promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

### **A titolo esemplificativo e non esaustivo:**

- centri estivi, campi scuola e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

## **Successione di contratti**

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore a 6 mesi, e 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

## **Ragioni sostitutive**

La stipula di un contratto a termine è ammessa per ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine ed in tutti i casi di diritto alla conservazione del posto, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro.

È possibile la stipula di più contratti a tempo determinato con la stessa persona, in ragione di sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto. In tale ipotesi ciascun contratto va considerato autonomo rispetto agli altri e non è necessario il rispetto degli intervalli temporali.

### **Limiti quantitativi**

L'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine e in somministrazione non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Risulta comunque ammessa l'instaurazione di almeno 3 rapporti a termine per impresa.

### **Somministrazione di lavoro**

L'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine e in somministrazione non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

## **PART- TIME**

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato con **atto scritto, con indicazione dell'eventuale periodo di prova, della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.**

Mediante il contratto part- time è possibile l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori ed è consentita la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le cui modalità vanno definite a livello aziendale .



**è ammesso il ricorso a contratti con un minimo inferiore alle suddette quantità per un numero massimo di lavoratori e lavoratrici pari complessivamente al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.**

in caso di impossibilità del raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio, il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità dell'interessato ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva od organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

In tale ipotesi, per gli spostamenti dell'ambito territoriale comunale al lavoratore il rimborso delle spese per i tragitti non inferiori a 15 km, secondo criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.



## Lavoro supplementare

Il ricorso al lavoro supplementare è consentito nella misura massima del **40%** dell'orario individuale settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere **recuperate**, nei 6 mesi successivi fino ad un massimo del **50%** delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in tema di banca ore.

Le ore rimanenti vanno retribuite con una maggiorazione (comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti legali e contrattuali) pari al **27%** della retribuzione oraria globale.



Il lavoratore che effettui prestazioni supplementari in maniera continuativa può avanzare richiesta di consolidamento delle ore di lavoro eccedenti **il 25%** dell'orario di lavoro individuale, purché tali ore siano compiute per almeno 9 mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

È stabilita l'esclusione dal **consolidamento** dei casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale prevista per tale istituto.

## **Clausole elastiche**

Mediante apposito patto scritto tra datore e lavoratore è possibile l'introduzione di clausole elastiche, con le quali variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale.

In tale patto le parti possono stabilire un arco temporale nella giornata, nella settimana, nel mese, nell'anno all'interno del quale può essere espletato il servizio e di conseguenza definire i tempi di preavviso.

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.



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 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 che non prevedono una prestazione durante l'intero anno possono essere stabilite, con patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in 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.



Trascorsi 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di 1 mese in favore del datore di lavoro, al lavoratore è concesso il recesso dal patto in forma scritta, in presenza di una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizi o sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- attività di studio e formazione.

Al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad 1 anno è concessa la facoltà di chiedere il recesso per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio.

È data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro la sospensione delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause di cui sopra.

FUNZIONE  
PUBBLICA

**CGIL**

## APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti 3 tipologie:

- 1) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**
- 2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- 3) Apprendistato di alta formazione e di ricerca.**



## **Apprendistato Professionalizzante o contratto di mestiere:**

a. È ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E, ovvero nelle posizioni economiche da A2 a E2.

È escluso per i seguenti profili sanitari: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico e psicologo.

b. il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di assumere non può **superare l'80%** dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia, ma in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

c. Potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

d. le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano **mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori** il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere **nei 24 mesi precedenti**. A tal fine non si considerano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro conclusi durante o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

e. **Periodo di prova:** deve aver durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato, inquadrato nello stesso livello finale d'inquadramento.

f. Il periodo di apprendistato **effettuato presso altre aziende** sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

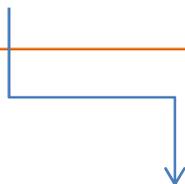
Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale **si sommano** con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

### **g. Formazione:**

- Liv. A2: 180 ore;
- Liv. B1, C1 e C3: 240 ore;
- Liv. C2: 150 ore;
- Liv. D1, D2 (piano triennale),
- D3, E1 e E2: 360 ore;
- Liv. D2: 200 ore;

**h. Trattamento normativo:** l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro. Sono fatti salvi i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs 66/03 quindi essi possono svolgere anche il lavoro straordinario e notturno.

**l. Trattamento economico** (percentuale calcolata sulla retribuzione della posizione economica della qualifica da conseguire), varia a seconda della durata del contratto:



**Durata fino a 18 mesi:**

- Dal 1° al 9° mese: 85%
- Dal 10° al 18° mese: 90%

**Durata fino a 24 mesi:**

- Dal 1° al 12° mese: 85%
- Dal 13° al 24° mese: 90%

**Durata fino a 36 mesi:**

- Dal 1° al 18° mese: 85%
- Dal 19° al 36° mese: 90%

Durata: il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le seguenti scadenze:



<b>Categoria</b>	<b>Mesi</b>
A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

Dal 1° al 12° mese: 85%  
Dal 13° al 24° mese: 90%

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

Dal 1° al 12° mese: 85%  
Dal 10° al 24° mese: 90%



**NON SONO PIU' CONSENTITI I CONTRATTI**



Contratti di inserimento  
Lavoro ripartito

## Telelavoro

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. L'attività (secondo l'orario previsto dagli accordi vigenti), prestata dal lavoratore presso il proprio domicilio, potrà essere distribuita a discrezione dello stesso nell'arco della giornata.

Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

Detto periodo non potrà superare le 2 ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore a 1 ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale



## ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali. Diritto a 11 ore di riposo consecutive nell'arco delle 24 ore.

Al lavoratore turnista spettano almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, in ragione di esigenze di organizzazione del servizio, per:

- **prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;**
- **attività di lavoro a turni tutte le volte in cui lo stesso lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;**
- **chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità;**
- **trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;**
- **grandi eventi non programmabili.**

## INFORMAZIONE E CONFRONTO

## **servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa**

Agli operatori compete un impegno orario tra il 2% ed il 6% dell'orario di lavoro per:

- la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari allo svolgimento della mansione;
- la programmazione delle attività;
- la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

Fatti salvi gli accordi in essere, la definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio avviene nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

### **Tempi di vestizione e svezizione**

L'azienda deve fornire 2 abiti di lavoro l'anno e le modalità di fruizione dei tempi di vestizione e svezizione, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

## **FLESSIBILITA' ORARIA**

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.

Alternativa Banca delle ore

**PERIODO DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO  
DELLA MEDIA SETTIMANALE  
8 MESI**

**FUNZIONE  
PUBBLICA**





## 2° Esempio metodologia per il calcolo della media

**Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi.**

Poniamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengono 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi)

Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 10 settimane a 52 ore settimanali
- 6 settimane a 41 ore settimanali



•Il tetto massimo di orario di lavoro compreso lo straordinario è di **48 ore, per un periodo di 7 giorni**

Il periodo di 7 giorni per determinare le 48 ore settimanali va calcolato **come media**

Nel calcolo della media non sono presi in considerazione i periodi: di

- **ferie annuali**
- **malattia**
- **infortunio**
- **gravidanza**

**Ad esempio:** nel considerare il quadrimestre gennaio/aprile, tale periodo, a causa di assenze dovute a malattia, potrebbe scorrere nel mese di maggio.





## 1° Esempio metodologia per il calcolo della media

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento  
delle 48 ore su periodo di 4 mesi.

Poniamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengono 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane  
(4 settimane per 4 mesi)

Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 6 settimane a 52 ore settimanali
- 10 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

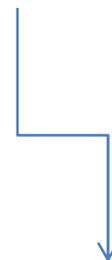
$$\text{ore lavorate} = (6 \times 52) + (10 \times 41) = 312 + 410 = \mathbf{722}$$

$$\text{periodo considerato} = 6 \text{ settimane} + 10 \text{ settimane} = 16 \text{ settimane}$$

Applicando la formula avremo

$$722/16 = \mathbf{45.13 \text{ ore}}$$

**NON superamento del limite delle 48 ore  
di media settimanali**



Il calcolo sarà il seguente:

ore lavorate =  $(10 \times 56) + (6 \times 41) = 560 + 246 = 806$   
periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16  
settimane

Applicando la formula avremo

$$806/16 = 50.38$$

Superamento del limite delle 48 ore  
di media settimanali

## LAVORO NOTTURNO

L'attività notturna è quella che si svolge per un periodo di almeno 7 ore consecutive tra le ore 24 e le ore 5.

**Ad esempio** è lavoro notturno quello svolto dalle:

- Ore 24 alle ore 7
- Tra le ore 23 e le ore 6
- Tra le ore 22 e le ore 5

**Non sono 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 di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

In ogni caso **è 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.

## **Obbligo di residenza nella struttura**

Per coloro che operano nei servizi residenziali educativi dove è prevista la reperibilità con obbligo di residenza nella Struttura, deve essere corrisposta un'indennità mensile di 77.47 euro.

In caso di obbligo occasionale per non oltre 10 giorni al mese, spetta un'indennità di 5.16 euro al giorno.

I servizi e le figure professionali sono definiti a livello aziendale.

## **BANCA ORE**

Il nuovo CCNL prevede l'istituzione di un sistema di banca ore, da definire a livello territoriale secondo le linee guida definite dalle Parti.

In particolare, agli accordi territoriali spetta la definizione:

- delle modalità per dare evidenza in busta paga del saldo mensile e progressivo;
- dei criteri di erogazione delle maggiorazioni previste dal CCNL da riconoscere al lavoratore a saldo della banca ore;
- dell'accantonamento e/o dello scomputo di ore maturare dal lavoratore nel corso dell'anno a vario titolo.



## FERIE

Al lavoratore spettano 26 giorni lavorativi all'anno, calcolati su base di 6 giorni lavorativi settimanali.

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane

Alcune Cooperative quantificano le ferie ed i permessi in ore, per il personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno (38 ore settimanali pari a 165 ore mensili convenzionali) le ore di ferie mensilmente maturate sono 13,7 mentre le ore di permessi mensilmente sono 2,1.



**Le quantità sopra indicate risultano dall'applicazione di una delle due formule:**

Con la proporzione

365 giorni annui meno 52 riposi (1 alla settimana) rimangono 313 giorni lavorativi

- **per le ferie**

313 gg : 26 gg = 165 : x totale 13,7 ore

- **per i permessi**

313 gg : 04 gg = 165 : x totale 2,1 ore

Coefficiente fisso

- **per le ferie**

165 ore mensili lavorate x 8.3% totale 13,7 ore

- **per i permessi**

165 ore mensili lavorate x 1,3% totale 2,1 ore

## PERMESSI E CONGEDI

-per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle rappresentanze sindacali (vedere Legge 300/1970);

- per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive;

-Per donazione sangue

-2 giorni lavorativi retribuiti per lutto di famiglia;

-Assemblea 12 ore annue retribuite;

-permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 100 ore annue per la partecipazione a corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale, nella misura annua dell'8% del totale dell'organico

-studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi ai lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

-Diritto allo studio: 150 ore annue individuali retribuiti. Tali ore sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e comunque di almeno una unità



## **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

Alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere viene riconosciuto il diritto di astensione dal lavoro per motivi connessi a tali percorsi per un periodo massimo di 3 mesi.

A tal fine la lavoratrice deve dare al datore un preavviso non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

## **APETTATIVE**

alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, aspettativa per accedere ad un programma terapeutico di recupero e riabilitazione;

al lavoratore con anzianità non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, può essere concessa un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 6 mesi e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno nell'impresa;

al lavoratore con qualifica di autista al quale venga ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna, né maturare altra indennità. In questo periodo il lavoratore potrà essere assegnato ad altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio

## FERIE – EX FESTIVITA'

26 giorni lavorativi per anno (settimana lavorativa = 6 giorni  
+ 4 di permesso retribuito in sostituzione delle ex Festività)

**Quindi:** ogni mese maturano **2,5 giorni (2,17 + 0.33)**  
(il rateo mensile di ferie ed ex festività matura se si viene retribuiti per almeno 16 giorni)

Trasposizione in ore delle ferie

1 giorno = 6.33 ore

# R E T R I B U Z I O N E

Esprime in termini monetari l'insieme dei rapporti che il lavoratore ha con:

- Il datore di lavoro
- Con lo Stato (imposte)
- Con gli enti previdenziali (es. INPS)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare il prospetto paga:  
**Legge n.° 4 del 1953**

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Sono previste 6 aree/categorie , denominate A, B, C, D, E, F.

I profili sono individuati a titolo esemplificativo, ferma restando la possibilità per la contrattazione di secondo livello di individuare, in via sperimentale e previa comunicazione al Comitato misto paritetico nazionale, ulteriori profili necessari alle attività svolte.

Con le stesse modalità alla contrattazione di secondo livello è data la facoltà di trovare soluzioni rispondenti alle molteplici attività svolte dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo (ex art. 1, comma 1, lettera B della Legge n. 381/1991

Area / categoria	Attività	Declaratoria
A	Lavoro generico e servizi generici di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari	Lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico -manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite per l'esecuzione di servizi o attività produttive anche utilizzando attrezzature o procedure semplici. Appartengono altresì a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con caratter e di temporaneità, operando in base a specifiche istruzioni fornite.

<p><b>B</b></p>	<p>Lavoro qualificato e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale</p>	<p>Lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.</p>
-----------------	---	---

<p><b>C</b></p>	<p>Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario</p>	<p>Lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.</p> <p>Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.</p>
-----------------	--	--

<p><b>D</b></p>	<p>Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi di istruzione / formazione e di inserimento lavorativo, servizi socio-educativi, socio-sanitari</p>	<p>Lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Concorrono alla definizione delle mansioni loro affidate ed alla organizzazione del lavoro proprio e dell'eventuale altro personale coordinato e controllato. Predispongono i materiali necessari all'espletamento della loro mansione. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, nonché la gestione di beni e materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.</p>
-----------------	---	--

<b>E</b>	Prestazioni specialistiche, attività di coordinamento	Lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.
<b>F</b>	Attività di direzione	Lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche (i cui profili indicati dal CCNL hanno carattere esemplificativo) e l'inquadramento del personale nelle suddette categorie (e nelle rispettive posizioni economiche) è effettuato soltanto in base alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche.

## Nuovo CCNL

Incremento a regime del minimo conglobato della retribuzione per il livello C1 pari ad euro 80,00, da corrispondersi in tre tranches, alle seguenti scadenze:

- **35,00 euro a partire dal 1° novembre 2019;**
- **25,00 euro a partire dal 1° aprile 2020;**
- **20,00 euro a partire dal 1° settembre 2020.**

## UNA TANTUM

- **200,00 euro** all'atto della firma definitiva dell'accordo (quindi dopo la consultazione dei lavoratori entro il 20 maggio 2019 e lo scioglimento della riserva);
- **100,00 euro** nel mese di luglio 2019.

va corrisposta ai lavoratori in forza all'atto della firma;

riproporzionata per il part-time

è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

## **ACCORDI DI GRADUALITÀ**

Nell'ipotesi di evidenti difficoltà di carattere economico/finanziario è data la possibilità della stipula a livello territoriale di accordi di gradualità finalizzati all'applicazione progressiva dei contenuti economici dell'accordo di rinnovo.

In particolare è consentito uno slittamento della decorrenza degli incrementi retributivi, ad esclusione della prima tranche di aumento da corrispondere a novembre 2019.

In caso di mancata intesa, le Parti territoriali, anche singolarmente, possono chiedere l'attivazione di un intervento delle Parti stipulanti il CCNL che deve realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta.

## Premio territoriale di risultato

E' previsto un premio territoriale di risultato mediante contratto territoriale cui è demandata anche la definizione delle modalità di un'eventuale traduzione in forme di welfare aziendale.

Il premio è correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione e sarà corrisposto con le modalità stabilite **dalle Linee guida allegate al CCNL.**

### Il PTR:

- verrà riconosciuto ai lavoratori in proporzione alle ore lavorate incrementate delle ore relative alle assenze per infortunio o per astensione obbligatoria per maternità;
- sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione e non è da considerarsi utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale o contrattuale, ivi compreso il TFR .

In fase di prima applicazione con riferimento all'elemento retributivo territoriale (ERT) continuano ad avere effetto, solo per l'anno 2019 e relativamente all'anno 2018, gli accordi territoriali di secondo livello stipulati. A partire dal 1° gennaio 2020 detti accordi relativi all'ERT sono superati ed entra in vigore il nuovo istituto del PTR.



A	<p><b>A 1</b> (ex liv. 1)  Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche, ai servizi di spiaggia, ausiliario</p>
	<p><b>A 2</b> (ex liv. 2) Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina</p>
B	<p><b>B 1</b> (ex liv. 3)  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</p>

C	<p><b>C 1</b>(ex liv. 4) Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore/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</p>
	<p><b>C 2 (nuovo)</b> Operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie</p>
	<p><b>C 3</b> (ex liv. 5) Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore</p>

D	<p><b>D 1</b> (ex liv. 5) 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</p>
	<p><b>D 2(ex</b> liv. 6) 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</p>
	<p><b>D 3</b> (ex liv. 7) Educatore professionale coordinatore</p>

E	<b>E 1</b> (ex liv. 7) Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici
	<b>E 2</b> (ex liv. 8) Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico
F	<b>F 1</b> (ex liv. 9) Responsabile di area aziendale, psicologo - sociologo - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo
	<b>F 2</b> (ex liv. 10) Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale

Livello	Aumenti a partire dal		
	1° novembre 2019	1° aprile 2020	1° settembre 2020
F2	56,74	40,53	32,42
F1	49,68	35,49	28,39
E2	44,98	32,13	25,70
E1	41,67	29,76	23,81
D3	41,67	29,76	23,81
D2	39,15	27,96	22,37
D1	37,11	26,51	21,21
C3	37,11	26,51	21,21
C2	36,05	25,75	20,60
C1	35,00	25,00	20,00
B1	32,54	23,25	18,60
A2	31,09	22,21	17,77
A1	30,81	22,01	17,61

Livello	Minimi a partire dal		
	1° novembre 2019	1° aprile 2020	1° settembre 2020
F2	2.237,47	2.278,00	2.310,42
F1	1.959,19	1.994,68	2.023,07
E2	1.773,88	1.806,01	1.831,71
E1	1.643,47	1.673,23	1.697,04
D3	1.643,47	1.673,23	1.697,04
D2	1.543,82	1.571,78	1.594,15
D1	1.463,52	1.490,03	1.511,24
C3	1.463,52	1.490,03	1.511,24
C2	1.421,55	1.447,30	1.467,90
C1	1.380,21	1.405,21	1.425,21
B1	1.283,35	1.306,60	1.325,20
A2	1.226,22	1.248,43	1.266,20
A1	1.215,00	1.237,01	1.254,62

	CCNL 2010/12	Ipotesi CCNL 2017/19			Valore scatto anzianità biennale (max 5)	Tabellare mensile CCNL 2017/19, a regime, con scatti anzianità				
	Tabellare attuale mensile	Aumenti a regime - 5,95%	Una tantum a regime	Nuovo tabellare mensile		1 scatto	2 scatti	3 scatti	4 scatti	5 scatti
<b>A1</b>	1184,19	70,42	300,00	1254,61	11,62	1266,23	1277,85	1289,47	1301,09	1312,71
<b>A2</b>	1195,13	71,07	300,00	1266,20	13,43	1279,63	1293,06	1306,49	1319,92	1333,35
<b>B1</b>	1250,81	74,39	300,00	1325,20	16,27	1341,47	1357,74	1374,01	1390,28	1406,55
<b>C1</b>	<b>1345,21</b>	<b>80,00</b>	<b>300,00</b>	<b>1425,21</b>	<b>18,59</b>	<b>1443,80</b>	<b>1462,39</b>	<b>1480,98</b>	<b>1499,57</b>	<b>1518,16</b>
<b>C2</b>	1385,50	82,40	300,00	1467,90	19,63	1487,53	1507,16	1526,79	1546,42	1566,05
<b>C3</b>	1426,41	84,83	300,00	1511,24	20,66	1531,90	1552,56	1573,22	1593,88	1614,54
<b>D1</b>	1426,41	84,83	300,00	1511,24	20,66	1531,90	1552,56	1573,22	1593,88	1614,54
<b>D2</b>	1504,67	89,48	300,00	1594,15	23,24	1617,39	1640,63	1663,87	1687,11	1710,35
<b>D3</b>	1601,80	95,26	300,00	1697,06	26,86	1723,92	1750,78	1777,64	1804,50	1831,36
<b>E1</b>	1601,80	95,26	300,00	1697,06	26,86	1723,92	1750,78	1777,64	1804,50	1831,36
<b>E2</b>	1728,90	102,81	300,00	1831,71	31,05	1862,76	1893,81	1924,86	1955,91	1986,96
<b>F1</b>	1909,51	113,56	300,00	2023,07	39,51	2062,58	2102,09	2141,60	2181,11	2220,62
<b>F2</b>	2180,73	129,69	300,00	2310,42	46,48	2356,90	2403,38	2449,86	2496,34	2542,82

Aumenti CCNL 2017/19 - 5,95%				Una Tantum		
dal 1/11/2019	dal 1/04/2020	dal 1/09/2020	A regime	Alla firma del CCNL	dal 1/07/2019	A regime
30,81	22,01	17,61	70,42	200,00	100,00	300,00
31,10	22,21	17,77	71,07	200,00	100,00	300,00
32,54	23,25	18,60	74,39	200,00	100,00	300,00
<b>35,00</b>	<b>25,00</b>	<b>20,00</b>	<b>80,00</b>	<b>200,00</b>	<b>100,00</b>	<b>300,00</b>
36,05	25,75	20,60	82,40	200,00	100,00	300,00
37,11	26,51	21,21	84,83	200,00	100,00	300,00
37,11	26,51	21,21	84,83	200,00	100,00	300,00
39,15	27,96	22,37	89,48	200,00	100,00	300,00
41,68	29,77	23,81	95,26	200,00	100,00	300,00
41,68	29,77	23,81	95,26	200,00	100,00	300,00
44,98	32,13	25,70	102,81	200,00	100,00	300,00
49,68	35,49	28,39	113,56	200,00	100,00	300,00
56,74	40,53	32,42	129,69	200,00	100,00	300,00

## SCATTI D'ANZIANITA'



Gli scatti di anzianità hanno cadenza **biennale** fino ad un massimo di **5 scatti**.

L'aumento decorre dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

- 11,62, liv. A1 (ex liv.1)
- 13,43, liv.A2 (liv.2)
- 16,27, B1 (ex liv. 3)
- 18,59, liv. C1 (ex liv. 4)
- 19.63 liv. C2,
- 20,66, liv. C3 e D1 (ex liv. 5)
- 23,24, liv. D2 (ex liv.6)
- 26,86, liv. D3 e E1 (ex liv. 7)
- 31,50, liv. E2 (ex liv. 8)
- 39,51, liv. F1 (ex liv. 9)
- 46,48, liv. F2 (ex liv.10)

**OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE (C1) e OPERATORE SOCIO SANITARIO (C2)**

	CCNL 2010/12	Ipotesi CCNL 2017/19			Valore scatto anzianità biennale (max 5)	Tabellare mensile CCNL 2017/19, a regime, con scatti anzianità				
		Tabellare attuale mensile	Aumenti a regime - 5,95%	Nuovo tabellare mensile			1 scatto	2 scatti	3 scatti	4 scatti
C1	1345,21	80,00	1425,21	18,59	1443,80	1462,39	1480,98	1499,57	1518,16	
C2	1385,50	82,40	1467,90	19,63	1487,53	1507,16	1526,79	1546,42	1566,05	



**EDUCATORE SENZA TITOLO (D1) - EDUCATORE CON TITOLO (D2) - EDUCATORE COORDINATORE (D3) - COORDINATORE DI U.O E SERVIZI SEMPLICI (E1) - COORDINATORE DI U.O.E SERVIZI COMPLESSI (E2)**

	CCNL 2010/12	Ipotesi CCNL 2017/19			Valore scatto anzianità a biennale (max 5)	Tabellare mensile CCNL 2017/19, a regime, con scatti anzianità				
	Tabellare attuale mensile	Aumenti a regime - 5,95%	Nuovo tabellare mensile		1 scatto	2 scatti	3 scatti	4 scatti	5 scatti	
D1	1426,41	84,83	1511,24	20,66	1531,90	1552,56	1573,22	1593,88	1614,54	
D2	1504,67	89,48	1594,15	23,24	1617,39	1640,63	1663,87	1687,11	1710,35	
D3/E1	1601,80	95,26	1697,06	26,86	1723,92	1750,78	1777,64	1804,50	1831,36	
E2	1728,90	102,81	1831,71	31,05	1862,76	1893,81	1924,86	1955,91	1986,96	

**INFERMIERE, DIETISTA, LOGOPEDISTA, FISIOTERAPISTA, TERAPISTA  
OCCUPAZIONALE, PSICOMOTRICISTA (D2) - COORDINATORE PROFESSIONI  
SANITARIE DI U.O. E SERVIZI SEMPLICI (E1) - COORDINATORE PROFESSIONI  
SANITARIE DI U.O. E SERVIZI COMPLESSI (E2)**

CCNL 2010/12	Ipotesi CCNL 2017/19				Valore scatto anzianità à biennale (max 5)	Tabellare mensile CCNL 2017/19, a regime, con scatti anzianità				
	Tabellare attuale mensile	Aumenti a regime - 5,95%	Nuovo tabellare mensile			1 scatto	2 scatti	3 scatti	4 scatti	5 scatti
<b>D2</b>	1504,67	89,48	1594,15	<b>23,24</b>	1617,39	1640,63	1663,87	1687,11	1710,35	
<b>E1</b>	1601,80	95,26	1697,06	<b>26,86</b>	1723,92	1750,78	1777,64	1804,50	1831,36	
<b>E2</b>	1728,90	102,81	1831,71	<b>31,05</b>	1862,76	1893,81	1924,86	1955,91	1986,96	

## **INDENNITA'**

**a. per lavoro notturno:** € 12,39 per le prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte; € 6,20 per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte. Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta;

**b. di turno:** ai lavoratori inseriti in servizi funzionati su turni ruotanti con continuità nell'arco di 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per il singolo lavoratore, viene corrisposta una indennità di turno per le ore effettivamente svolte;

**c. di reperibilità:** € 77,47 lorde mensili se oltre alla reperibilità è richiesto l'obbligo di residenza nella struttura; se non vi è l'obbligo di residenza, o per periodi non superiori a 10 giorni tale indennità è di € 5,16 giornaliera;



**d. di pronta disponibilità:** € 1,55/ora (non possono essere previsti più di 8 turni al mese per ciascun dipendente ed ha durata minima di 4 ore e massima di 12 ore);

**e. di funzione,** per l'affiancamento all'inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati: € 50,00, mensili, riconosciuti al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati;

1. infermiere generico: € 61,97;
2. 2. infermiere: € 154,94;
3. fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista: € 154,94;
4. medico: € 258,23;
5. direttore aziendale; € 232,41



**INDENNITA'**

<b>E.D.R.</b>	<b>quadro</b>	<b>Cassa</b>
<b>1</b>	€ 77,47, liv. E2 € 154,94, liv. F1 € 232,41, liv. F2	€ 30,99



### **Indennità di funzione per affiancamento**

Al lavoratore al quale viene assegnata dalla direzione aziendale una temporanea funzione di affiancamento relativa ai progetti di inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati (ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 381/1991) spetta, limitatamente al periodo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi, un' indennità mensile pari a 50,00 euro.

## ELEMENTI DI BASE PER CAPIRE LA BUSTA PAGA



### Deve obbligatoriamente contenere:

- Nome e Cognome
- Qualifica
- Periodo della retribuzione
- Assegni famigliari
- Tutti gli elementi che la compongono in termini economici
- Scatti di anzianità
- Distinzione tra competenze e trattenute

## CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE



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.

## Non obbligatoriamente:

- Percentuali di calcolo delle voci
- Ferie godute e non godute
- Ore straordinarie effettuate
- Festività
- Ore di lavoro a credito/debito
- Giorni di permesso

**E' il datore di lavoro che sceglie le modalità di pagamento:**

Contanti  
Assegni  
Accredito

Deve essere consegnata entro il 20° giorno del mese successivo.

Trascorso questo termine possono essere richiesti gli interessi legali

La mancata consegna, salvo che non costituisca reato, è punita con una sanzione economica fino a 300 euro.

## **PRESCRIZIONE**

La rivendicazione del mancato o erroneo pagamento di competenze, anche collegati al lavoro prestato, si prescrivono dopo 5 anni dall'insorgenza del diritto.

Per interrompere il termine, l'interessato deve mettere in mora il datore di lavoro.

## **DISTINZIONE DELLA RETRIBUZIONE**

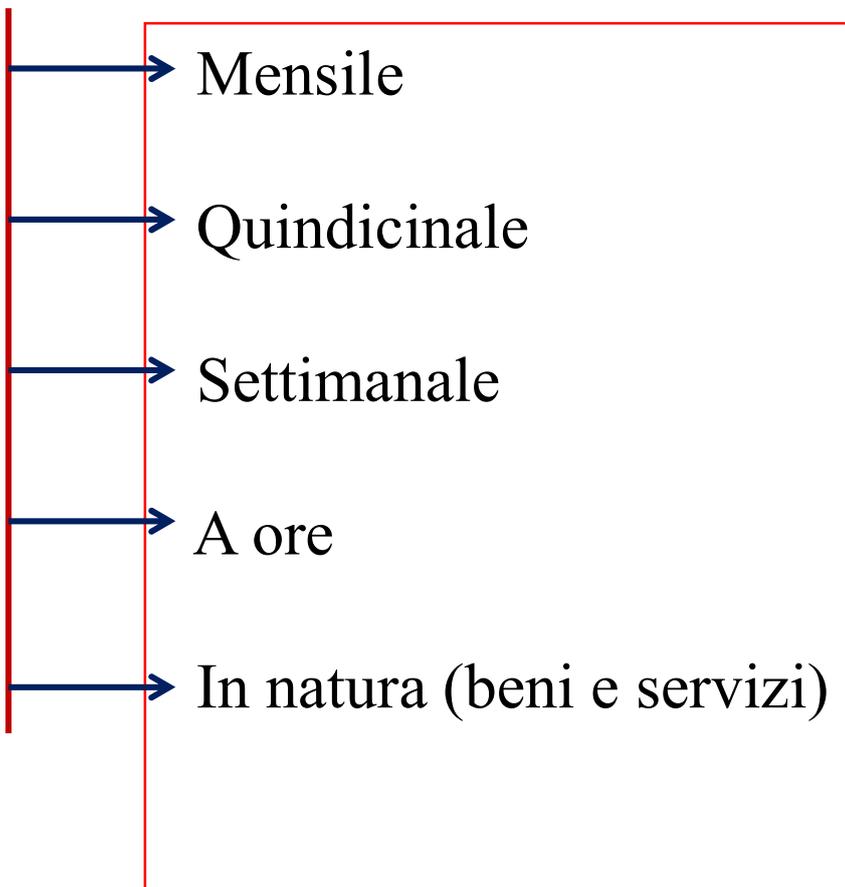


- a. Retribuzione Diretta**
- b. Retribuzione Indiretta**
- c. Retribuzione Differita**
- d. Retribuzione Lorda**
- e. Retribuzione Netta**

## a. Retribuzione Diretta

- Paga base
- Scatti anzianità
- EDR
- Altri elementi

Può essere:



## a. Retribuzione Indiretta

Si tratta della retribuzione dovuta al lavoratore, al verificarsi di determinati eventi, indipendentemente dalla effettiva prestazione lavorativa.

- **Malattia**
- **Maternità**
- **Infortunio**
- **Ferie**
- **Festività**

Emolumenti che pur maturando nel tempo, sono erogati in momenti particolari

- **TFR**
- **13°**

## a. Retribuzione Lorda

Costituisce l'insieme delle somme in denaro e in natura sulle quali effettuare le trattenute fiscali e Previdenziali.



## a. Retribuzione Netta

Si calcola nel seguente modo:

Retribuzione lorda

- Contributi previdenziali

= Imponibile fiscale

- Trattenute IRPEF al netto delle detrazioni fiscali

= Salario netto da trattenute

+ Assegno nucleo familiare (se spettante)

= Salario netto in busta paga

## **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

### **1° GRUPPO**

Elementi fissi erogati in modo stabile e determinati dal CCNL e dal contratto individuale di assunzione:

### **2° GRUPPO**

Elementi variabili caratterizzati dalla specificità del Mese di riferimento. Il loro valore è legato all'effettivo Svolgimento dell'attività lavorativa.

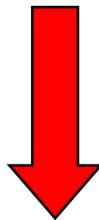
### **3° GRUPPO**

Elementi detrattivi che conducono al netto , cioè alle Trattenute fiscali, sociali e altre trattenute.



## 1° GRUPPO Elementi fissi

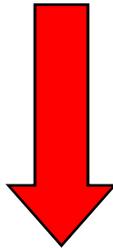
- Paga base/Minimo tabellare
- Eventuale % part-time
- Scatti di anzianità
- E.D.R
- Indennità collegate alla qualifica
- Tutto ciò che il CCNL definisce fisso e continuativo



Elementi utilizzati per retribuire le assenze protette: maternità, malattia, infortunio, ferie, ecc.

## 2° GRUPPO Elementi variabili

- Maggiorazioni per lavoro straordinario
- Maggiorazioni per lavoro festivo
- Indennità collegate a particolari prestazioni: turni, disagio, notte, reperibilità
- Trasferta
- Fringe Benefict
- Premi di produttività



Sono corrisposti solo al verificarsi di determinate situazioni.

### 3° GRUPPO Differita

- 
- Tredicesima mensilità
  - Premi di fedeltà
  - T.F.R
  - Incentivi all'esodo
  - Indennità di preavviso

## INTESTAZIONE DATI AZIENDA

**Anagrafica Ditta**

**Posizione INPS**

**Posizione INAIL**

Nome Azienda				Posizione Inps Azienda		Mese di Retribuzione	
				Posizione Inail Azienda			
Cod. Dip.	Matricola	Cognome Nome			Data Assunzione		Data Fine Rapp.
Indirizzo				Codice Fiscale		Codice Inps	Sede di Lavoro
				Contratto di Lavoro		Qualifica	Livello
Paga Base		Ind. Contingenza	EDR.	EET.	Ind. Terr. Settore		PAGA BASE
FERIE			PERMESSI RIDUZIONE ORARIO			PERMESSI EXTRA FESTIVITA'	
Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti Res. Tot	Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti Res. Tot	Res. Anni Precedenti	Maturati Goduti Res. Tot
Modalità di Pagamento			Riferimenti Bancari				
Sett. Retr.	GG. Retr.	GG. Lavorati	Ore Lavorate	Scatti Anzianità n°      Data      Prossimo			
Codice Voce	Descrizione				Trattenute		Competenze

## INTESTAZIONE DATI LAVORATORE

**Anagrafica**

**Dati Anagrafici**

**Codice Fiscale**

**Posizione INPS**

Nome Azienda			Posizione Inps Azienda		Mese di Retribuzione	
			Posizione Inail Azienda			
Cod. Dip.	Matricola	Cognome Nome			Data Assunzione	Data Fine Rapp.
Indirizzo			Codice Fiscale	Codice Inps	Sede di Lavoro	
			Contratto di Lavoro	Qualifica	Livello	
Paga Base	Ind. Contingenza	EDR.	EET.	Ind. Terr. Settore	PAGA BASE	
PERIE		PERMESSI RIDUZIONE ORARIO			PERMESSI EXTRA FESTIVITA'	
Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti	Res. Tot	Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti
Modalità di Pagamento			Riferimenti Bancari			
Sett. Retr.	GG. Retr.	GG. Lavorati	Ore Lavorate	Scatti Anzianità		
				n°	Data	Prossimo
Codice Voce	Descrizione				Trattenute	Competenze

## INTESTAZIONE DATI LAVORATORE

Mese di Retribuzione

Data Assunzione

Contratto di Lavoro

Livello – Qualifica

Ferie, Festività

e Permessi retribuiti

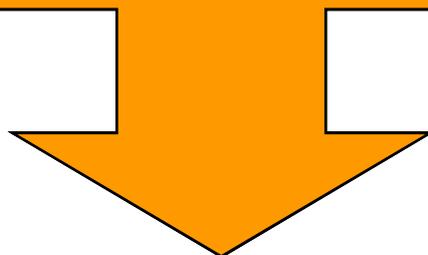
Nome Azienda			Posizione Inps Azienda			Mese di Retribuzione		
			Posizione Inail Azienda					
Cod. Dip.	Matricola	Cognome Nome			Data Assunzione		Data Fine Rapp.	
Indirizzo				Codice Fiscale		Codice Inps	Sede di Lavoro	
				Contratto di Lavoro		Qualifica	Livello	
Paga Base		Ind. Contingenza	E.D.R.	E.E.T.	Ind. Terr. Settore		PAGA BASE	
FERIE			PERMESSI RIDUZIONE ORARIO			PERMESSI EXTRA FESTIVITA'		
Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti Res. Tot	Res. Anni Prece enti	Maturati	Goduti Res. Tot	Res. Anni Precedenti	Maturati	Goduti Res. Tot
Modalità di Pagamento			Riferimenti Bancari					
Sett. Retr.	GG. Retr.	GG. Lavorati	Ore Lavorate	Scatti Anzianità n° Data Prossimo				
Codice Voce	Descrizione					Trattenute		Competenze

## CORPO DELLA BUSTA PAGA

Sett. Retr.	CC. Retr.	CC. Lavorati	Ore Lavorate	Scatti Anzianità			
				n°	Data	Prossimo	
Codice Voce	Descrizione			Trattenute		Competenze	
	<b>Competenze = Voci Positive</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ore / Giorni lavorati</li> <li>• Indennità</li> <li>• Maggiorazioni straordinario/ notturno/...</li> <li>• Malattia</li> <li>• Infortunio</li> <li>• Periodi di maternità</li> </ul>						
Imp. Contr	Imp. Conti. Azi.	Retribuzione Utile	A	n. Comp. Figli Min.	Lic. Red. Giorni	Imp. Ass.	Tot. Spett.
		I.F.R.	N F				
Descrizione Contributo	Imp.	Contributo	Descrizione Contributo	Imp.	Contributo	Totale Contributi	

*ALTRI DATI*

- **PARTE FISCALE**
- **ASSEGNI FAMILIARI**
- **PARTE PREVIDENZIALE**
- **TFR**
- **RETRIBUZIONE NETTA**



## PARTE FISCALE

Imponibile fiscale

Imposta lorda

Detrazioni

Imposta netta

Imp. Contr	Imp. Contr. Arr.	Retribuzione Utile I.F.R.	A N F	n. Comp-Figli	Min.-Liv.Red.	Giorni-Imp. Ass.	Tot. Spett.		
Descrizione Contributo		Imp.	Contributo	Descrizione Contributo		Imp.	Contributo	Totale Contributi	
Mese	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	Irpef Netta
Anno	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	
				Irpef Netta Annua		Irpef netta Trattenuta		Cong. Irpef	
Imp. Lordo TFR	Riduzione	Imp. Netto TFR	%	Irpef TFR	Irpef TFR	Antic. Imp. Arr. Anni Prec.	%	Irpef TFR Arr. Anni Prec	
Totale Competenze		Totale Trattenute		Arr. Precedente		Arrotondamento Att. Netto		<b>NETTO BUSTA</b>	

# Detrazioni e Deduzioni

Motivo
Coniuge a carico
Ogni figlio a carico
Ogni figlio a carico sotto i 3 anni
Ogni figlio portatore di handicap
Deduzioni per spese badanti
Lavoro dipendente
Detrazioni e deduzioni possono variare a seconda delle politiche fiscali del governo

## ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE

Imp. Contr	Imp. Contr. Arr.	Retribuzione Utile I.F.R.	ANF	n. Comp-Figli Min.-Liv.Red.	Giorni-Imp. Ass.	Tot. Spett.			
Descrizione Contributo		Imp. Contributo	Descrizione Contributo		Imp. Contributo	Totale Contributi			
Mese	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	Irpef Netta
Anno	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	
				Irpef Netta Annua		Irpef netta Trattenuta		Cong. Irpef	
Imp. Lordo TFR	Riduzione	Imp. Netto TFR	%	Irpef TFR	Irpef TFR	Antic. Imp. Arr. Anni Prec.	%	Irpef TFR Arr. Anni Prec	
Totale Competenze		Totale Trattenute		Arr. Precedente		Arrotondamento Att. Netto		<b>NETTO BUSTA</b>	

## Assegno Nucleo Familiare

### IL DIRITTO A PERCEPIRE GLI ASSEGNI FAMILIARI E' IN FUNZIONE:

- **SITUAZIONE REDDITUALE**

Il Reddito è Costituito da quello del richiedente e di tutte le persone che compongono il nucleo familiare e prende in considerazione quello prodotto nell'anno solare precedente al 1° luglio. Gli assegni familiari hanno validità dal 1° luglio al 30 giugno di ogni anno.

Si considera la somma dei redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF

- **COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE**

Il Richiedente

Il Coniuge non legalmente ed effettivamente separato

I Figli

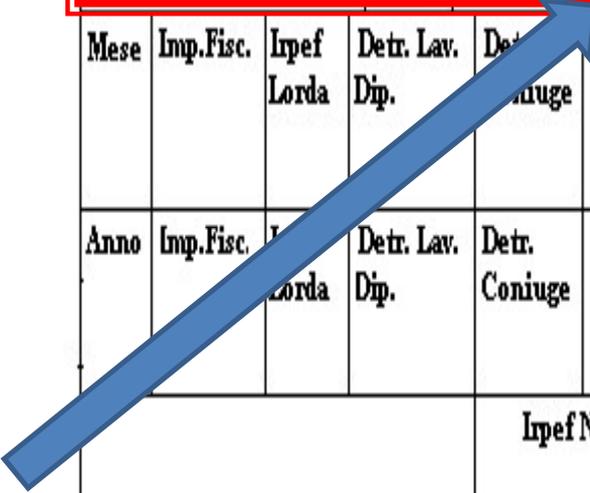
I Figli maggiorenni Inabili

## **E Spettano ai lavoratori:**

- Durante il Rapporto di Lavoro
- In Disoccupazione
- In Cassa Integrazione Guadagni
- In Mobilità
- In Malattia o maternità
- In Congedo Matrimoniale
- Ai Pensionati

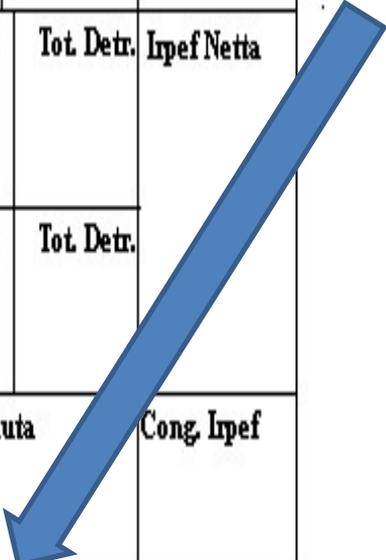
## PARTE PREVIDENZIALE

Imp. Contr	Imp. Contr. Arr.	Retribuzione Utile T.F.R.	A N F	n. Comp-Figli Min.-Liv.Red.Giorni-Imp. Ass.			Tot. Spett.		
Descrizione Contributo		Imp.	Contributo	Descrizione Contributo		Imp.	Contributo	Totale Contributi	
Mese	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	Irpef Netta
Anno	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	
				Irpef Netta Annua		Irpef netta Trattenuta		Cong. Irpef	
Imp. Lordo TFR	Riduzione	Imp. Netto TFR	%	Irpef TFR	Irpef TFR	Antic. Imp. Arr. Anni Prec.	%	Irpef TFR Arr. Anni Prec	
Totale Competenze		Totale Trattenute		Arr. Precedente		Arrotondamento Att. Netto		<b>NETTO BUSTA</b>	



## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Imp. Contr	Imp. Contr. Arr.	Retribuzione Utile T.F.R.	A N F	n. Comp-Figli Min.-Liv.Red.	Giorni-Imp. Ass.				Tot. Spett.
Descrizione Contributo		Imp.	Contributo		Descrizione Contributo		Imp.	Contributo	Totale Contributi
Mese	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	Irpef Netta
Anno	Imp.Fisc.	Irpef Lorda	Detr. Lav. Dip.	Detr. Coniuge	Detr. Figli	Detr. Altri Fam.	Altre detr.	Tot. Detr.	
				Irpef Netta Annua		Irpef netta Trattenuta		Cong. Irpef	
Imp. Lordo TFR	Riduzione	Imp. Netto TFR	%	Irpef TFR	Irpef TFR	Antic.	Imp. Arr. Anni Prec.	%	Irpef TFR Arr. Anni Prec
Totale Competenze		Totale Trattenute		Arr. Precedente		Arrotondamento Att. Netto		NETTO BUSTA	



## CALCOLI DELLA RETRIBUZIONE



**Divisore mensile =**

Ore settimanali 38 x 52 settimane = 1976 ore annue

**1976 : 12 mesi = 165 divisore mensile**

**Divisore settimanale:** convenzionalmente stabilito in  
**1/26<sub>mo</sub>**

## PART-TIME

Orario mensile = [165 x % part-time]

Orario settimanale = [38 x % part-time]

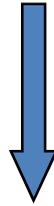
**Es. P.T al 52.63% Orario settimanale**  
**= 38 x 52.63 : 100 = 20**

1. Calcolo della retribuzione giornaliera



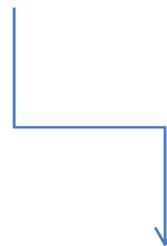
Retribuzione base  $1.275.21 : 26 = 49.046$

Calcolo della retribuzione oraria



$1.275.21 : 165 = 7.728$

**Maggiorazioni straordinario**

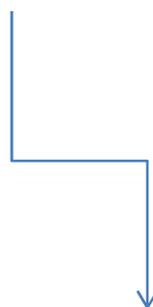


## LAVORO STRAORDINARIO

Limite di 100 ore annue per dipendente. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con la RSA e le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

### **Maggiorazioni:**

- a. 15%, straordinario diurno, lavoro festivo e domenicale;
- b. 30%, straordinario notturno e straordinario diurno festivo;
- c. 50%, straordinario notturno festivo



## **2. Maggiorazione straordinario diurno 25%**

$$\text{Paga oraria } 7.728 \times 25\% = 1.932$$

$$\text{Ore straordinario } 4 \times 1.932 = 7.688$$

$$4 \times 7.728 = 30.91 + 7.688 = 38.60$$

---

## **3. Maggiorazione straordinario notturno 40%**

$$\text{Paga oraria } 7.728 \times 40\% = 3.091$$

$$\text{Ore straordinario } 4 \times 3.091 = 12.36$$

$$4 \times 7.728 = 30.91 + 12.36 = 43.27$$

---

## **5. Maggiorazione straordinario festivo diurno 50%**

$$\text{Paga oraria } 7.728 \times 50\% = 3.864$$

$$\text{Ore straordinario } 4 \times 3.864 = 15.45$$

$$4 \times 7.728 = 30.91 + 15.45 = 46.36$$

---

## **6. Maggiorazione straordinario festivo notturno 60%**

$$\text{Paga oraria } 7.728 \times 60\% = 4.636$$

$$\text{Ore straordinario } 4 \times 4.636 = 18.54$$

$$4 \times 7.728 = 30.91 + 18.54 = 49.45$$

## MALATTIA



Diritto alla conservazione del posto **per 12 mesi** nell'arco **dell'ultimo triennio**.

In caso di gravi patologie oncologiche , cronico degenerative inaggravanti, le giornate di assenza per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero, sono escluse dal periodo di computo.

Se durante un periodo di ferie sopraggiunge una malattia, le ferie si interrompono solo in caso di:

- **Ricovero ospedaliero**
- **Periodo di malattia superiore a 7 giorni**

### **Il conteggio del periodo di malattia**

Nel periodo di assenza per malattia sono computabili nel conteggio del periodo di comperto:

**i giorni non lavorativi (sabato, domenica, festività infrasettimanali) che cadono nel periodo di assenza;**

**i giorni di sciopero che cadono nello stesso periodo;**

**le assenze per cure termali retribuite fruita in periodo extraferiale.**



**Non sono invece da conteggiare:**

**i periodi di congedo annuale (30 giorni) per cure riservato ai lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;**

**le assenze per infortunio e malattia professionale;**

**le assenze per malattia dell'invalido dovuta allo svolgimento di mansioni incompatibili con il suo stato;**

**le malattie causate da mobbing;**

**i periodi di assenza di malattia a causa di gravidanza o puerperio;**

**i periodi di malattia derivanti dall'interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della stessa.**

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Per ogni periodo di malattia si ha diritto al 100% della normale retribuzione **fino al 180° giorno**.

- Primi 3 giorni: a carico della cooperativa
- Dal 4° giorno in poi: una parte a carico dell'INPS, una parte a carico della cooperativa

Ad ogni nuovo periodo di malattia, si va a ritroso di 3 anni con il calendario e si conta quanti giorni di assenza per malattia (anche in periodi diversi e frammentati) si sono già complessivamente accumulati.

## COME SI CALCOLA LA MALATTIA

Occorre tenere presenti alcuni elementi di base.

Per il pagamento delle giornate di malattia, inoltre l'INPS opera un distinzione:

**Operai:** considera tutti i giorni, tranne le domeniche e le festività

**Impiegati:** considera tutti i giorni, tranne le festività

Si consideri, ancora, che i 180 giorni indennizzabili sono per anno solare

Un ulteriore elemento da considerare è l'ammontare dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, questo al fine, come si vedrà più avanti nell'esempio, di determinare la "lordizzazione" dei contributi.

Per la determinazione della retribuzione giornaliera è necessario conoscere il "divisore"; solitamente i contratti indicano il "divisore" 26. Ovviamente è necessario verificare il CCNL interessato

## Misura dell'indennità di malattia

La misura dell'indennità di malattia giornaliera pagata dall'INPS è pari a:

- **Primi 3 giorni**, Non dovuta
- **50%** della retribuzione media globale giornaliera, a partire dal quarto giorno di assenza e fino al ventesimo giorno.
- **66.66%** della retribuzione media globale giornaliera, dal 21° giorno, fino ad un massimo di 180 giorni.
- **Le differenze sono a carico del datore di lavoro.**

### Pagamento INPS:

Operai: tutti i giorni, tranne domeniche e festività  
Impiegati: tutti i giorni tranne festività

## Retribuzione media giornaliera

Il calcolo viene fatto riferendosi alla retribuzione percepita dal lavoratore nel mese immediatamente precedente quello di inizio della malattia.

Si prende in considerazione tutto ciò che il lavoratore percepisce al lordo di qualsiasi trattenuta, comprese le ore di straordinario e i ratei di 13° mensilità.

La media globale giornaliera si calcola prendendo la retribuzione del mese precedente e la si divide per 26.

Se il dipendente lavora su 5 giorni settimanali, nei giorni retribuiti dall'INPS va inclusa anche la sesta giornata non lavorata.

La quota a carico dell'INPS è priva della parte dei contributi previdenziali.

Per la verifica del raggiungimento del 100% della retribuzione occorre quindi "lordizzare" le quote INPS, **ossia maggiorarle del 9.19%**

## RETRIBUZIONE MENSILE E GIORNALIERA

Retribuzione Lorda	1.315.78 :
Divisore mensile	26 =
	-----
<b>Retribuzione giornaliera</b>	<b>50.60</b>

### ESEMPIO

Giorni di assenza per malattia **22**

- **3 giorni** a carico del datore di lavoro al 100%
- **17 giorni** pagati dall'INPS solo al 50%. La restante parte a carico del datore di lavoro
- **2 giorni** sono pagati dall'INPS solo al 66.66%. La restante parte a carico del datore di lavoro

## QUOTA A CARICO INPS

<b>%</b>	<b>Giornate</b>	<b>Giornate</b>	<b>Importo</b>
	Utili	Non utili	
50%	17	3 (1)	436.05 (2)
66.66%	2		68.39 (3)
Totale	19	3	504.44

(1) Giornate non indennizzate dall'INPS

(2)  $51.30 \times 17 \times 50\%$

(3)  $51.30 \times 2 \times 66.66\%$

**N.B** Le giornate si calcolano dal lunedì alla domenica

## QUOTA A CARICO DELL'AZIENDA

L'integrazione é calcolata in percentuale sulla retribuzione cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di regolare svolgimento del rapporto.

<b>%</b>	<b>Giornate con integrazione</b>	<b>Importo</b>
Carenza 100%	3	151.80
50%	17	217.63
33.34	2	33.74
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>403.17</b>

$$\text{RG } 50,60 \times 100\% = 50,60 \times 3 \text{ gg} = 151,82$$

$$\text{RG } 50,60 \times 50\% = 25,30 \times 17 \text{ gg} = 217,63$$

$$\text{RG } 50,60 \times 33,34 = 16,87 \times 2 \text{ gg} = 33,74$$

## QUOTA A CARICO INPS

### DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA INPS:

**SI ASSUME, SEMPRE, LA RETRIBUZIONE DEL  
MESE PRECEDENTE LA MALATTIA.**

Retribuzione Lorda mese precedente	1.366.39 :
Divisore mensile	26 =
	-----
	55.52 +
Rateo 13° (14°) - 1.315.78 : 12: 26 -	4.217 =
	-----
<b>Retribuzione media giornaliera INPS</b>	<b>59.73</b>

<b>%</b>	<b>Giornate con integrazion e</b>	<b>Importo</b>
Carenza 100%	3	0
50%	17	303.25
66.66%	2	47.56
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>350.81</b>

RG 59.73 x 50%      x 17 gg = 303.25

RG 59.73 x 66.66%    x 2 gg = 47.56

## RETRIBUZIONE SPETTANTE

Quota a carico datore di lavoro	403.17
Quota a carico INPS	350.81
<b>TOTALE</b>	<b>753.98</b>

Se il datore di lavoro erogasse l'intera differenza di retribuzione a suo carico, sommata alla quota a carico dell'INPS, il lavoratore assente per malattia prenderebbe uno stipendio più alto rispetto al lavoratore in servizio.

L'indennità corrisposta dall'INPS non è soggetta a contributi, il suo importo sommato all'integrazione a carico del datore di lavoro determinerebbe una retribuzione netta superiore a quella normale.

**“L'ORDIZZAZIONE”**

## CALCOLO “LORDIZZAZIONE INPS”

Quota a carico INPS	350.81
Contributi lavoratore 9.19 (100- 9.19) =	90.91
	$350.81 \times 100 : 90.91 = 385.88 \quad -$
	$350.81 \quad =$
	-----
<b>Quota “lordizzata”</b>	<b>35.02</b>

## QUOTA A CARICO INPS

<b>%</b>	<b>Giornate</b>	<b>Importo</b>
50%	17	297.67 (1)
66.66%	2	46.68 (2)
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>344.45</b>

(1)  $35.02 \times 17 \times 50\%$

(2)  $35.02 \times 2 \times 66.66\%$

## **RETRIBUZIONE EFFETTIVAMENTE SPETTANTE**

Quota a carico datore di lavoro	403.17
Quota a carico INPS	344.35
<b>TOTALE</b>	<b>747.52</b>



## **MATERNITA' ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

(2 + 3 mesi prima/dopo parto; 1 + 4 mesi prima/dopo il parto)

**80% della retribuzione media giornaliera, per il numero dei giorni di maternità, comprese le domeniche**

**RMG = si considera la retribuzione lorda  
+ rateo 13° / 30**

## Esempio:

- Astensione per maternità da 12 al 30 di un mese (19 giorni)
- Retribuzione lorda 1.380.00 euro mensili

### Calcolo

- $1380 \times 13 / 12 = 1.495.00$  retribuzione mensile  
comprensiva del rateo di 13°
- $1495 / 30 =$             **49.83**    **RMG**
- $49.83 \times 80 / 100 =$    **39.86**    80% della RMG
- $39.86 \times 19$             =   **757.46**

N.B Durante l'astensione obbligatoria maturano i ratei di ferie ed ex-festività

## ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDI PARENTALI)

**RMG:** si considera la retribuzione lorda, senza aggiungere il rateo di 13° e si divide per 30

**Esempio:** congedo parentale dal 12 al 30 di un mese (19 giorni)

### Calcolo

- $1.380 / 30 = 46$  RMG
- $46 * 30 / 100 = 13.08$  RMG al 30%
- $13.08 * 19 = 262.02$  euro



## **INFORTUNIO SUL LAVORO**

**Trattamento economico:** per ogni periodo di infortunio diritto al 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

L'indennità giornaliera temporanea è corrisposta dall'INAIL, a partire dal **4° giorno** di infortunio.

**E' pari al 60% della retribuzione giornaliera per i primi 90 giorni, del 75% per i successivi giorni per un massimo di 180 giorni.**

In caso di ricovero ospedaliero l'INAIL può ridurre di un terzo l'indennità.

**Le differenze economiche sono a carico del datore di lavoro.**

## **TRATTENUTE PREVIDENZIALI E FISCALI**

### **Calcolo trattenute sociali**

Imponibile lordo	2.247.38 x
Quota %	9.19% =
Totale trattenute	206.50

### **Calcolo imponibile IRPEF**

Imponibile lordo	2.247.38 –
Trattenute sociali	206.50 =
Imponibile IRPEF	2.040.88

I compensi percepiti dai lavoratori sono assoggettati a ritenuta fiscale, i datori di lavoro operano come sostituti d'imposta, cioè calcolano l'IRPEF (imposta sul lavoro aggiunto delle persone fisiche) per conto del lavoratore ed effettuano i relativi versamenti

La ritenuta fiscale si determina su tutti gli importi percepiti, escluso l'ANF, al netto dei contributi previdenziali.

## Come si effettua il calcolo

- Si determina l'imponibile fiscale, cioè la retribuzione lorda meno i contributi sociali.
- Si determina l'imposta lorda, cioè applicando all'imponibile fiscale le aliquote percentuali.
- Si calcolano le detrazioni di imposta spettanti e le si sottraggono dall'imponibile fiscale lordo.
- Si ottiene la ritenuta fiscale mensile da portare in detrazione dalla retribuzione. Tale ritenuta è detta acconto poiché il carico fiscale definitivo potrà essere determinato solo a fine anno sul complessivo dei redditi percepiti (conguaglio fiscale)

## Calcolo IRPEF

### SCAGLIONI DI REDDITO E ALIQUOTE

DA 0 A 15.000.00	23%
DA 15.001.00 A 28.000.00	27%
DA 28.001,00 A 55.000.00	38%
DA 55.001,00 A 75.000.00	41%
OLTRE 75.001.00	43%

## Calcolo rapido dell'IRPEF mensile

Si calcola l'imposta con un'unica operazione applicando al reddito l'aliquota corrispondente allo scaglione immediatamente superiore;

si detrae dal prodotto l'ammontare di una "*costante da detrarre*" e si ottiene l'imposta mensile dovuta.

Reddito annuo fino a	Costante da detrarre annua	Reddito mensile fino a	Costante da detrarre mensile	Aliquote
15.000.00	-----	1.250.00	-----	23%
28.000.00	600.00	2.333.33	<b>50.00</b>	27%
55.000.00	3.680.00	4.583.33	<b>306.67</b>	38%
75.000	5.330.00	6.250.00	<b>444.17</b>	41%
oltre	6.830.00		<b>569.17</b>	43%

## Esempio

Imponibile fiscale al netto dei contributi sociali

$$1.304.00 \times 27\% = 352.00 - 50.00 = 302.00 \text{ IRPEF LORDA}$$

Imponibile lordo	2.247.38	–
Trattenute sociali	206.50	=
Imponibile IRPEF	2.040.88	

$$2.040.88 \times 38\% = 775.00 - 306,67 = 469 \text{ IRPEF LORDA}$$

Dall'imposta lorda di 469 euro vanno detratte le deduzioni Fiscali: deduzioni per carichi di famiglia, deduzioni per Lavoro dipendente.

GRAZIE

Fp CGIL Nazionale a cura di Antonio Marchini