

Cooperativa sociale a r.l. C.O.C.E.A.

Cooperativa Operatori Culturali
per l'Educazione Attiva

REGOLAMENTO INTERNO

via Tazzoli n. 72 19126 La Spezia

Premessa

La cooperativa sociale C.O.C.E.A. intende con il presente regolamento dare norma esecutiva ai principi espressi dal proprio statuto sociale per rispondere in maniera più opportuna al maggior bisogno di servizi sociali, servizi che la cooperativa intende organizzare e fornire con prestazioni sempre più affidabili e professionali .

L'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della cooperativa, di partecipare al rischio d'impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi collegati, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel frattempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, in conformità alle prerogative statutarie e alle delibere delle assemblee sociali.

I rapporti di ogni genere , tra soci e cooperativa, oltre che dalle leggi vigenti, sono regolati dallo statuto sociale e dal presente regolamento interno , adottato con delibera assembleare.

La prestazione lavorativa dei soci è resa in conformità degli obblighi societari e non dà luogo ad alcun rapporto di lavoro subordinato.

A seguito del "Verbale di Accordo" - ANCST-LEGACOOP, Federsolidarietà-Confcooperative, AGCI - Solidarietà e Funzione Pubblica- CGLI , FPS-CILS, FISCAT-CILS, UIL-FPL del 8 giugno 2000, le parti hanno raggiunto l'intesa di ipotesi di Rinnovo e modifica del CCNL 7/5/97 per le lavoratrici e i lavoratori delle Cooperative del Settore Socio sanitario- assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo-Cooperative sociali.

A seguito della nota del 29 novembre 2000, con le quali le Centrali Cooperative hanno trasmesso il protocollo sindacale relativo all'applicazione del nuovo CCNL, la Cooperativa COCEA applica tale contratto a partire dal 01/01/99 .

Riportiamo, pertanto, all'interno del Regolamento, parte del CCNL a quale abbiamo voluto aggiungere specifiche e note come da proposte del Consiglio di amministrazione, approvate dall' Assemblea dei Soci.

01) DECORRENZA E DURATA

Il presente regolamento ha decorrenza dalla data di approvazione e avrà validità sino a nuova modifica della assemblea dei soci.

02) PERIODO DI PROVA

Nel corso del periodo di prova(TRE MESI) è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente regolamento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro nonchè i ratei di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore potrà essere ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 60 gg. Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

03)RESPONSABILITÀ CIVILE DEL SOCIO LAVORATORE

La responsabilità civile dei soci lavoratori nei loro posti di lavoro con l'utenza e verso terzi (di cui art. 5 legge n.190 del 13.5.85), verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalla cooperativa.

04) NORME DI COMPORTAMENTO

Il socio lavoratore ha il dovere di rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relativo al proprio ruolo , eseguire con la massima professionalità e diligenza il compito a lui affidato , assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni richieste dalla direzione della cooperativa.

Egli deve in particolare:

- osservare con la massima precisione l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa;
- tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci lavoratori, suoi colleghi ; nonchè nei confronti del committente e dei lavoratori dipendenti dello stesso; dare comunicazione almeno 12 ore prima dell'inizio del turno di lavoro alla direzione della cooperativa, nel caso in cui ci si trovi nell'impossibilità di recarsi sul luogo di lavoro , affinchè si possa provvedere in tempo alla sua sostituzione, salvo eventi imprevedibili.

In caso di lamentele o di rimostranze è fatto obbligo al socio lavoratore di rivolgersi direttamente alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio.

05) PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il contratto di lavoro tra la cooperativa e il socio-lavoratore non può essere risolto da alcune delle parti senza un preavviso stabilito in 30 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altro una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

06) MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Per mobilità temporanea si intende:

- a) la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- b) utilizzazione del personale in unità diverse da quelle di provenienza e in ruoli diversi, nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali. Qualora esigenze organizzative lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.
- c) Un socio che ha maturato maggiore anzianità di servizio rispetto ad un altro, ha diritto ad una mobilità in unità di lavoro diverse, al fine di migliorare la propria condizione lavorativa.

07) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Qualora la cooperativa diminuisse la propria potenzialità del lavoro non riuscendo a rinnovare alle scadenze delle convenzioni, i servizi educativi appaltati, il consiglio di amministrazione dovrà considerare, per quanto attiene alla conservazione del posto di lavoro, le competenze professionali e l'anzianità di servizio dei soci lavoratori.

08) COMPORAMENTO I N SERVIZI O

Il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla cooperativa ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

09) RITARDI ED ASSENZE

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

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

10) PROVVEDIMENTI DI SCI PLI NARI

Le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- 4) sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- 5) licenziamento per gravi mancanze.

PROCEDURA PER L'APPLI CAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DI SCI PLI NARI

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

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

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

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DI DISCIPLINARI

a) rimprovero verbale

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

b) rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore a cui sono stati applicati tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

c) multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate,
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano recato danno.

L'importo delle suddette multe è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'I NPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

d) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;

- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - 4) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - 5) insubordinazione verso i superiori;
 - 6) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
 - 7) comportamenti lesivi per la dignità dell'utenza;
 - 8) rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere il lavoratore nei provvedimenti di cui al punto successivo.

e) esclusione da socio

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto associativo, tra cui:

- 1) assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno del giorno precedente e seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- 6) danneggiamento volontario delle eventuali attrezzature affidate;
- 7) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- 8) furto di beni di chiunque appartenenti;
- 9) esecuzioni di attività per proprio conto o di terzi effettuate durante l'orario di lavoro;
- 10) Esecuzione di attività per proprio conto, concorrenti alle attività della cooperativa
- 11) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- 12) azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa e gravi comportamenti lesivi della dignità dell'utenza.

11) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale è stabilito nel numero massimo di 40 ore settimanali. L'orario normale di lavoro, nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso al lavoratore una giornata di riposo, cadente normalmente di domenica.

12) LAVORO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà di entrambe le parti, reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della Cooperativa e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere fermo restando la volontarietà delle parti;
- 2) priorità del passaggio da tempo parziale a tempo pieno e viceversa dei soci-lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- 3) applicabilità delle norme del presente regolamento in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

13) FERIE

L'assemblea generale dei soci del 14-10-98 ha approvato la proposta del CDA di applicare le ferie come da CCNL . L'assemblea si è espressa favorevolmente all'ipotesi di ridurre i giorni di ferie, qualora i bilanci degli esercizi degli anni futuri dimostrassero tale necessità.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Le ferie potranno essere accumulate solo per due anni , i giorni non goduti entro tale termine verranno pagati.

Il periodo di ferie consecutive potrà eccedere le tre settimane compatibilmente con le esigenze del lavoro.

La Cooperative si riserva di definire , compatibilmente con le esigenze del socio , il periodo di quindici giorni di ferie.

Entro il 31 Dicembre di ogni anno il socio dovrà presentare al Responsabile del personale , il piano preventivo delle ferie di tutto l'anno che dovrà essere confermato entro il 31 Marzo.

14) PERMESSI E RECUPERI

Al lavoratore potranno essere concessi dalla cooperativa, per particolari esigenze personali non giustificate da certificato medico, ed a domanda, permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero per un massimo di 38 ore all'anno.

Entro i due mesi successivi a quello di fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio.

Nel caso in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, la cooperativa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

14 A) PERMESSI retribuiti

I lavoratori che debbono sottoporsi a visite mediche possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti. Per usufruire di tali permessi il lavoratore dovrà esibire il certificato medico sul quale verrà specificato il tempo della visita, che sarà corrispondente all'orario retribuito.

Per le visite specialistiche effettuate necessariamente fuori provincia sarà considerata retribuita la giornata lavorativa.

14 B) PERMESSI non retribuiti

Il lavoratore potrà usufruire, qualora se ne presenti necessità, di cinque giorni di permesso non retribuito all'anno.

15) CONGEDO MATRIMONIALE

Il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giornata feriale.

La Cooperativa si impegna a pagare due giorni lavorativi (uno a settimana), i restanti non verranno retribuiti.

16) TUTELA DELLA MATERNITA'

Alle socie prestatrici di lavoro si applicano le norme di cui alla legge sulla tutela delle lavoratrici madri del 30/12/71, n.1204 e successive modificazioni ed integrazioni. (legge 53 del 8 marzo 2000)

17) DONAZIONE DI SANGUE

I I socio lavoratore donatore di sangue ha diritto al permesso retribuito secondo le norme vigenti.

18) ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad un anno , che ne faccia richiesta, può essere , per gravi e comprovate necessità personali e per causa di malattia di famigliari, concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi, nella misura massima del 3% del totale dei soci lavoratori a tempo pieno della cooperativa.

Il socio lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario. La cooperativa qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il lavoratore a riprendere il servizio nel termine di 10 giorni. Si ricorda che, durante il periodo di aspettativa, non si maturano ferie, tredicesima e TFR.

Si potrà utilizzare inoltre, quando i servizi hanno chiusure obbligate (vedi chiusure nel mese di agosto per alcuni asili nido), il socio che decide di non utilizzare le restanti ferie può chiedere di lavorare in altri servizi (dove è possibile). Solo se non ci sono le condizioni per mancanza di posti di lavoro , il socio può utilizzare l' aspettativa non retribuita.

19) TRATTAMENTO SPETTANTE AI SOCI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM

Per il trattamento del lavoratore impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente , scrutatore o segretario di seggio si fa riferimento alla normativa vigente in materia .

Per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extra regionale, sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

20) DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire , su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove di esame.

Per usufruire di tali permessi il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova). I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Saranno inoltre concessi permessi non retribuiti per motivi di studio.

21) QUALIFICAZIONE- RIQUALIFICAZIONE AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area socio-assistenziale-educativa della cooperativa ai corsi di qualificazione , riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

RIMBORSI PER PARTECIPAZIONI A MOMENTI FORMATIVI (convegni-seminari-stage)

Convegni nazionali, regionali e seminari di studio.

- Saranno rimborsate solo le spese per attività formative segnalate e ritenute importanti dalla Cooperativa (ad inizio anno scolastico la Cooperativa si impegnerà a diffondere un programma di previsione delle attività formative dell'anno.
- Per ogni avvenimento formativo potranno partecipare il 10% dei soci impegnati nei vari settori . (Asili Nido max 3 persone, Affidi Educativi , Assistenza Handicap e Animazione max 2 persone)
- Partecipazione diretta nei casi:
 1. Quando,per le tematiche trattate, è necessario che partecipi un socio in particolare .
 2. Quando,non essendovi non essendovi richieste di volontari,la Coop individua i partecipanti.

Per favorire la partecipazione di tutti i soci si preferisce la rotazione, pertanto se le richieste di iscrizione sono superiori ai numeri previsti,vengono accolte quelle di chi ha usufruito di meno opportunità formative nel corso dell'anno scolastico.

Saranno rimborsate totalmente tutte le spese individuate in:

1. Spese di iscrizione (dove previste)

2. Spese di vitto e alloggio(documentate con fattura)

3. Spese di viaggio (documentate con fattura)

Sarà inoltre pagata la giornata lavorativa (escluso il sabato).

I PARTECIPANTI DOVRANNO COMPILARE , A CONCLUSIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA,UNA SCHEDA RIASSUNTIVA CHE RIMARRA' A DISPOSIZIONE IN UFFICIO.

Tutti coloro che vorranno partecipare alle attività formative,oltre a quelli designati, potranno farlo a loro spese.

Corsi di formazione si distinguono in:

➤ AGGIORNAMENTO di base (relativo a tutti i settori lavorativi della Cooperativa)

Vengono rimborsate tutte le ore del corso ed i partecipanti vengono designati dal C.D.A.

➤ DI QUALIFICA (che riconosce alla fine una qualifica diversa da quella di partenza)

I rimborsi ai partecipanti vengono definiti dal C.D.A. a seconda delle esigenze della Cooperativa

22)TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

a) COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro salvo in caso di accertato impedimento, inoltre il lavoratore deve inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione attestante l'incapacità lavorativa.

b)) LA CONSERVAZIONE DEL POSTO

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso al lavoratore il diritto al TFR, e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra, potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro, anche se fatti in più riprese .

c)) TRATTAMENTO ECONOMICO

In presenza di malattie o di infortunio, non sul lavoro, al dipendente non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti , fino al raggiungimento dei limiti massimi:

a) primi tre giorni di malattia : integrazione pari al 100% della normale retribuzione;

b) dal 4° al 20° giorno : integrazione pari al 50%

c)dal 21° al 180° giorno: integrazione pari al 33-34% della normale retribuzione.

Nel caso di malattia superiore a tre giorni il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

23) INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente alla Cooperativa affinché la stessa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il lavoratore è inoltre tenuto a consegnare nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall' ente competente. Al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal primo giorno di assenza e fino al

180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

24) RETRIBUZIONI

I compensi orari vengono deliberati dal consiglio di amministrazione , dopo accurata verifica dell'andamento economico della cooperativa, il CDA del 4 Dicembre 2000 ha proposto all'Assemblea dei Soci del 10/12/00 l'applicazione dei livelli previsti dal CCNL che l'ha approvato con unanime consenso.

Qualsiasi ulteriore modifica verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci.

In particolare, come da CCNL, verranno corrisposte da gennaio 2001

- Operatrice Asilo Nido ; Operatore degli Affidi Educativi(5° livello) £ 12.746,06 orarie
- Cuoca e operatore Assistenza Scolastica (4°livello) £ 12020,61 orarie
- Ausiliaria (addetta all'infanzia con funzioni non educative 3° livello) £11.176,97 orarie.
- I responsabili dei Servizi sono da considerarsi al 6° livello £13445,45
- Gli Amministratori della Cooperativa (Presidente e Vicepresidente) sono da considerarsi al 7° livello £14313,33

a) tredicesima mensilità

In corrispondenza della retribuzione del mese di dicembre di ogni anno , l'azienda corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

b) indennità di anzianità

La cooperativa delibera di erogare un'indennità di anzianità di servizio per ogni biennio di lavoro, come da CCNL , per un massimo di 5 scatti applicando i diversi livelli :

- 3° livello 31500
- 4° livello 36.000
- 5° livello 40.000
- 6° livello 45000
- 7° livello 52000

Il conteggio degli scatti sarà inserito nella paga oraria e sarà proporzionale alle ore effettuate.

c) Indennità di carica o funzione

La Cooperativa delibera di erogare un'indennità di carica e di funzione sia ai lavoratori con

d) Trattamento di fine rapporto (TFR)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 297/82.

il Consiglio di Amministrazione