



---

# MANUALE DI AUTODIFESA

## OPERATORI OPERATRICI SOCIALI

**>> Gennaio 2023**

# **Il lavoro nei servizi del welfare, seppur particolare, è sempre un lavoro**

**Non sei un volontario/a!**

I tuoi diritti sono normati dalla legge.

Le norme di riferimento sono:

- Costituzione della Repubblica
- Norme generali del Codice Civile
- CCNL applicato
- Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori)
- Testo Unico per la sicurezza sul lavoro 81/08

# INDICE

Contratto	pg 1
Salario	pg 3
Licenziamento	pg 7
Lettera di richiamo	pg 8
Fine rapporto di lavoro	pg 9
Preavviso dimissioni	pg 10
Sicurezza sul lavoro	pg 12
Comunicare con l'azienda	pg 16
Banca ore	pg 17
Straordinari	pg 18
Ore indirette	pg 20
Permessi recuperi	pg 22
Permessi legge 104/92	pg 24
Permessi studio	pg 25
Mezzi di trasporto	pg 26
Rappresentanza Sindacale	pg 28
Incontri con i colleghi	pg 30
Maternità	pg 33

# **CONTRATTO**

Qualsiasi contratto  
(a progetto, di  
apprendistato,  
occasionale,  
a tempo determinato,  
a tempo indeterminato,  
a tutele crescenti) fa  
riferimento a tre possibili  
contratti nazionali:

**Cooperative Sociali**

**UNEBA**

**AGIDAE** (associazione  
ecclesiastica)

Ogni coop ha poi un suo **regolamento interno** approvato dall'Assemblea dei soci.

Il regolamento interno può derogare al CCNL ma solo "in melius", cioè migliorando le condizioni previste dal Contratto Collettivo e non peggiorandole.

Se hai dubbi **chiedi alla coop di visionarlo**, è un documento pubblico!

# SALARIO

Il contratto CCNL delle coop è **scaduto nel 2019**

Nell'ultimo accordo sottoscritto con i sindacati confederali c'è stato un aumento del salario diviso in tre tranche:

la prima obbligatoria, le altre due facoltative.

Se la tua coop le ha attuate tutte e tre prendi per i servizi:

**SAISH** 9,00 euro/ora (liv. C1)

**SISMIF** (educatrice/ore con titolo)

e assistente alla comunicazione

10 euro/ora (liv. D2)

**OEPA**

9,55 euro/ora (liv. D1).

Per questo servizio, a causa del JobAct di Renzi, se la coop non ha altri servizi in cui impiegarti, può metterti a zero ore nei giorni di chiusura della scuola (festività comandate)

**Per i servizi notturni**  
è prevista una indennità  
di 12,39 € per prestazioni  
oltre le quattro ore e fino  
alle otto ore per notte,  
di 6,20 € per prestazioni  
oltre le due ore e fino  
alle quattro ore per notte.  
Fino alle due ore per  
notte non è dovuta la  
stessa indennità.

Per i turni ruotanti con  
continuità nell'arco delle  
24 ore, comprensivi di  
almeno 5 notti al mese  
deve essere corrisposta  
un'indennità di turno pari  
al 10% della quota oraria  
lorda per ogni ora di turno  
effettivamente svolta

Questo trattamento dei servizi notturni, chiamati “**notti passive**” è stato dichiarato illegale da diverse sentenze di tribunale eppure è presente nel contratto nazionale “grazie” ai soliti sindacati che lo hanno firmato.

Ricorda che le leggi, il codice civile, le direttive europee e numerose sentenze di tribunale a tutti i livelli valgono più dei contratti

Alcune procedure  
hanno dei tempi  
ben definiti  
che è bene sempre  
conoscere:

## LICENZIAMENTO

Se vieni **licenziato/a** e  
pensi che tale  
licenziamento non sia  
giusto hai 60 giorni dalla  
ricezione per farlo  
impugnare da un avvocato.  
In generale dopo un  
licenziamento contatta  
sempre il tuo sindacato di  
fiducia o il tuo avvocato.

## LETTERA DI RICHIAMO

Se ricevi una lettera di richiamo hai tempo fino a 5 giorni dalla ricezione per presentare le tue giustificazioni scritte. Se hai dubbi fatti aiutare da un sindacato.

È tuo diritto presentare ulteriori giustificazioni a voce alla presenza di un sindacalista di fiducia.

## FINE RAPPORTO DI LAVORO

Se il rapporto di lavoro termina per cause non imputabili a te (fine del contratto a termine, licenziamento, dimissioni per giusta causa) puoi sempre richiedere **l'indennità di disoccupazione** entro 68 giorni dalla fine del rapporto.

# TEMPO DI PREAVVISO PER L'INTERRUZIONE DEL RAPPORTO (ART. 33 CCNL)

Per i rapporti di lavoro fino a 3 anni i termini di preavviso, sia in caso di dimissioni che di licenziamento, vanno da 15 a 90 giorni di calendario:

Livello <b>A1</b>	– 15	giorni
Livello <b>A2</b>	– 15	giorni
Livello <b>B1</b>	– 15	giorni
Livello <b>C1</b>	– 15	giorni
Livello <b>C2</b>	– 30	giorni
Livello <b>C3</b>	– 45	giorni
Livello <b>D1</b>	– 45	giorni
Livello <b>D2</b>	– 45	giorni
Livello <b>D3</b>	– 45	giorni
Livello <b>E1</b>	– 45	giorni
Livello <b>E2</b>	– 90	giorni
Livello <b>F1</b>	– 90	giorni
Livello <b>F2</b>	– 90	giorni

Per i rapporti di lavoro superiori a 3 anni i termini di preavviso, sia in caso di dimissioni che di licenziamento, vanno da 30 a 180 giorni di calendario.

Livello <b>A1</b>	– 30 giorni
Livello <b>A2</b>	– 30 giorni
Livello <b>B1</b>	– 30 giorni
Livello <b>C1</b>	– 30 giorni
Livello <b>C2</b>	– 45 giorni
Livello <b>C3</b>	– 60 giorni
Livello <b>D1</b>	– 60 giorni
Livello <b>D2</b>	– 60 giorni
Livello <b>D3</b>	– 60 giorni
Livello <b>E1</b>	– 60 giorni
Livello <b>E2</b>	– 120 giorni
Livello <b>F1</b>	– 120 giorni
Livello <b>F2</b>	– 120 giorni

I termini di preavviso non vanno osservati in caso di dimissioni per giusta causa

# SICUREZZA SUL LAVORO

## La normativa di riferimento è il Testo Unico (L.81/08)

In ogni azienda è obbligatoria la presenza del **RLS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

È una figura elettiva che ha il preciso compito di tutelarti in quanto lavoratore/lavoratrice.

Hai il diritto di parlarci e segnalare eventuali problematiche o chiedere informazioni in merito alla sicurezza sul lavoro.

Non esitare a farlo, la sicurezza è la cosa più importante sul posto di lavoro!

**La responsabilità è in capo al datore di lavoro, il quale deve:**

- **Stilare il DVR**  
(Documento di Valutazione dei Rischi) e il suo aggiornamento
- **Mettere a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici i DPI**  
(dispositivi di protezione individuale) per svolgere le mansioni
- **Nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

Al **preposto** spetta segnalare tempestivamente al datore di lavoro (o al dirigente) le deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, così come ogni condizione di pericolo che si verifichi durante l'attività lavorativa

Hai diritto a ricevere un'adeguata **formazione** da parte dell'azienda (art 169 L. 81/08) sui protocolli e procedure d'urgenza per casi pericolosi per la tua salute e quella dei tuoi assistiti.

Se l'eventuale **movimentazione degli utenti** comporta rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, è "obbligo del datore di lavoro" (art. 168 L. 81/08) fornire adeguati mezzi meccanici o provvedere ad affiancare un altro operatore.

Se rilevi un **pericolo grave**, immediato e non evitabile puoi abbandonare il luogo di lavoro (art. 2 della L. 146/90 e L. 81/08 Art 44 CCNL).  
contatta immediatamente l'azienda, l'**RSPP** e l'**RLS**

Se l'**RLS** non è temporaneamente presente nella tua azienda, contatta l'**RLST** (Rappresentante Lavoratori sulla Sicurezza Territoriale), altrimenti rivolgiti agli uffici dell'**ASL** di competenza, **SPRESAL** (Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro).

# COMUNICARE CON LA COOP

Nel caso di una comunicazione urgente, in primo luogo telefona al responsabile del servizio.

Nel caso di assenza di una risposta procedi in forma scritta tramite mail.

Nel caso di una richiesta anomala da parte della coop, chiedi sempre la forma scritta, non accettare richieste “a voce”.

**La forma scritta è lo strumento di maggior tutela se si dovessero verificare successive controversie tra te e il datore di lavoro.**

# **BANCA ORE**

È consentita la facoltà di superare il monte ore nella misura massima di **10 ore settimanali** con recupero nei successivi 6 mesi (art. 51 CCNL coop sociali)

Qualora non fosse possibile il recupero totale delle ore, è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti (art. 53) la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

**Anche le 10 ore sono straordinarie!**

# STRAORDINARI

È considerato **lavoro straordinario** quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo (art. 51).

Compatibilmente con le esigenze di servizio viene privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

Nel CCNL cooperative sociali si applicano le seguenti **maggiorazioni del salario** al lavoro straordinario:

15% per il lavoro diurno  
30% per il lavoro notturno e diurno festivo  
50% per il lavoro notturno festivo

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22:00 alle 6:00

## **ORE INDIRETTE**

**Supervisioni, riunioni d'equipe, progettazione e pianificazione interventi,** sono una parte fondamentale del **lavoro** sia per la tutela della tua salute psico-fisica, sia per un lavoro di qualità con l'utenza e di crescita qualitativa dei Servizi nel loro complesso, dunque sono ore che devono essere garantite e retribuite sempre, con una pianificazione annuale, mensile e settimanale.

Organizzare un intervento con i/le colleghi/e utilizzando chat di gruppo, redigere relazioni d'intervento, consegnare fogli firma, incontrare anche in modo informale i responsabili del servizio, è sempre parte del lavoro e non può mai essere considerata attività non retribuita.

Il tuo benessere è fondamentale per garantire il benessere del tuo/a assistito/a

**Il tempo non retribuito è tempo libero dal lavoro...tempo di vita!**

## PERMESSI E RECUPERI

Possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, **brevi permessi non retribuiti** di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni (art. 60 CCNL)

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso devi **recuperare le ore** non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi l'azienda tratterrà dal tuo stipendio una somma pari al numero di ore non recuperate (Art. 61 CCNL)

## PERMESSI LEGGE 104/92

Hai diritto a **3 giorni** di astensione dal lavoro **mensile** (frazionabili anche in ore) o, in alternativa, giornalieri di 1 o 2 ore.

**Puoi comunicare un'assenza** per assistere la persona titolare della legge anche **il giorno stesso**.

Hai diritto anche al **congedo straordinario** retribuito che ha la durata di 2 anni (è necessaria la stessa residenza). Durante il periodo di congedo straordinario si prevede la contribuzione figurativa, valida ai fini del diritto e della misura di tutte le prestazioni pensionistiche.

## PERMESSI STUDIO

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

Tali ore possono essere comunque richieste al massimo dal 2% del personale in servizio, con contratto a tempo indeterminato full time o part-time verticale, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in **corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.**

## MEZZI DI TRASPORTO

Per lo svolgimento del servizio la cooperativa può mettere a disposizione dei dipendenti dei **mezzi di trasporto aziendali**.

Qualora questo non avvenga è sempre possibile l'**utilizzo del proprio mezzo** per garantire il servizio.

Tale utilizzo è generalmente normato dalla contrattazione di secondo livello, attraverso accordi territoriali o di carattere aziendale (validi cioè per tutte le cooperative di un territorio o nella singola cooperativa)

In ogni caso l'utilizzo del mezzo proprio deve prevedere un'**assicurazione per il mezzo e il suo conducente** e un adeguato **rimborso chilometrico** a copertura dei costi di usura e del carburante.

Questo a Roma non avviene quasi mai perché gli spostamenti sono in genere all'interno del Comune. E' pur vero che l'estensione territoriale di Roma Capitale implica spesso spostamenti lunghi, sia per distanza che per tempi di percorrenza. Se nella tua coop non è presente un rimborso chilometrico per gli spostamenti puoi organizzarti per richiederlo attraverso la stipula di un regolamento aziendale.

## RAPPRESENTANZA SINDACALE

Le cooperative sociali sono ambienti di lavoro dove i confini tra datore e dipendente e le gerarchie sembrano spesso sfumati. Nonostante l'ambiente di lavoro offra molteplici possibilità di confronto tra dipendenti e dirigenza, formali o informali (incontri con i coordinatori, con la presidenza, Assemblea dei soci, supervisioni) **ricordati sempre che è tuo diritto** iscriverti a un'associazione sindacale e che, in caso di controversie, puoi sempre essere supportato/a nel confronto con la Cooperativa.

Informati sempre se nella tua Cooperativa siano presenti le rappresentanze sindacali:

**RSU:** su base elettiva e in carica per tre anni

**RSA:** se non sono presenti le RSU dovrebbero essere presenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di nomina diretta da parte delle OO.SS. (organizzazioni sindacali)

**RLS:** Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che, come detto in precedenza, devono essere sempre presenti

# DIRITTO DI ASSEMBLEA

**Hai diritto di riunione** con i colleghi fuori e durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue per le quali deve essere corrisposta la **normale retribuzione**.

La cooperativa dovrà destinare locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Le riunioni possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i

Le assemblee sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle RSU (CCNL art. 17) e nella misura massima di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

In assenza delle RSU le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle RSA unitamente alle OO.SS. firmatarie del contratto.

La convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestivamente, con **preavviso di almeno 48 ore.**

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto già detto e dandone comunicazione, dirigenti donne e uomini esterni ai sindacati firmatari del CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

# MATERNITÀ

In caso di gravidanza l'astensione dal lavoro deve durare almeno **5 mesi**.

Il trattamento economico è pari al **100% della retribuzione**, si ha il mantenimento del posto di lavoro, la maturazione delle ferie, della tredicesima e dell'anzianità.

Le **ferie** non possono essere godute contemporaneamente al congedo di maternità, di norma vengono godute immediatamente dopo la **fine del periodo di astensione obbligatoria**, quindi **attaccate al congedo di maternità**.

Puoi fruire del periodo dei 5 mesi di maternità obbligatoria, previa **presentazione del certificato medico** del tuo ginecologo che attesti il buono stato di salute di futura mamma e nascituro tanto da permetterti di continuare a lavorare, nelle seguenti modalità:

- 2 mesi prima del parto e 3 mesi successivi al parto;
- 1 mese prima del parto e 4 mesi successivi al parto;
- Tutti e 5 i mesi dopo il parto.

Se il parto avviene prematuramente rispetto alla data prevista, i giorni non goduti si aggiungono al dopo parto.

Il periodo di maternità per lavoratrici con contratto cooperative sociali è considerato servizio effettivamente prestato ai fini pensionistici, sia per raggiungimento dei requisiti pensionistici sia per **calcolo della pensione finale**, con riconoscimento durante tutto il periodo di astensione dal lavoro dei relativi contributi figurativi.

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità hai diritto a percepire un'indennità pari all'80% della normale retribuzione. Per ottenere tale indennità bisogna presentare apposita domanda all'INPS (online, contattando il numero verde INPS, Caf)

Puoi fruire di un **ulteriore periodo di astensione** facoltativa dal lavoro, il cosiddetto congedo parentale, e durante questo periodo percepirai un'indennità pari al 30% della normale retribuzione. Anche in tal caso per ricevere l'indennità prevista è necessario presentare apposita domanda di congedo parentale direttamente all'INPS.

Al rientro dal congedo la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto nella stessa unità produttiva, con mansioni uguali o equivalenti (art. 56 TU).

### **Adozioni e affidamenti**

Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 56 c. 4 TU).

**È vietato** adibire le donne al **lavoro notturno** dalle ore 24 alle ore 6 del mattino (nel contratto delle Cooperative sociali l'orario notturno inizia alle ore 22) dall'accertamento dello **stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno** di età del bambino (art. 53 TU).

Non è obbligata a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa (art. 53, c. 2 TU).

La lavoratrice o il lavoratore che siano l'unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore ai 12 anni.

Sia la madre che il padre possono **dimettersi volontariamente** entro il primo anno di vita del bambino:

**Non devono dare preavviso** e hanno diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, da parte dell'azienda, (come se venisse licenziata in tronco)

Pur dimettendosi può accedere all'**indennità di disoccupazione** (se in possesso dei requisiti)  
Dovrà recarsi all'ufficio territoriale del lavoro (DTL)

*Svolgiamo un lavoro  
pubblico ma esternalizzato*

*Offriamo un servizio pubblico  
ma il nostro lavoro è  
sottopagato e regolato da  
contratti al ribasso*

*Il nostro è un lavoro  
complesso, prezioso per la  
nostra utenza e per i nostri  
territori, ma crea lavoratrici  
e lavoratori povere/i*

**CONOSCI E DIFENDI  
I TUOI DIRITTI  
IN OGNI SINGOLO  
LUOGO DI LAVORO!**

**SALARIO  
DIRITTI,  
DIGNITÀ**

**NON SEI SOLA/O!**

**CONDIVIDI CON I TUOI COLLEGHI/E**

In caso di necessità:

[clap@pec.net](mailto:clap@pec.net)

[info@clap-info.net](mailto:info@clap-info.net)

[www.clap-info.net](http://www.clap-info.net)

FB: CLAP - Camere del

Lavoro Autonomo e Precario

Oppure chiama: 3404115220

Ci siamo anche a distanza