

Il giorno 05 febbraio 2019, in Somma Lombardo, la **Cooperativa Sociale Onlus Naturcoop (di seguito "l'Azienda")**, rappresentata dal Vice Presidente Paolo

e

l'associazione sindacale F.A.I. CISL dei Laghi, rappresentata dal sig. Nisi Vincenzo

premessa aziendale:

- La cooperativa ha introdotto nell'anno 2017 un sistema di welfare interno (NaturWelfare) che perseguisse tutte quelle azioni che rendono l'impresa un ambiente partecipato e finalizzato a tenere insieme la produttività della cooperativa e il benessere delle persone. La cooperativa si è impegnata per il benessere della persona sul luogo di lavoro e nel contesto di vita. Nel gennaio 2017 ha elaborato il documento *Family Friendly*, nel quale sono elencati opportunità, prassi e servizi finalizzati a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e la competitività aziendale.
- NaturWelfare è nato per i soci, favorisce i lavoratori e crea legami con il territorio. La cooperativa ha, da sempre posto l'attenzione alle esigenze dei soci, dei lavoratori, del territorio e di chi lo abita, intercettando i cambiamenti e sfruttando gli strumenti innovativi del mercato. Un insieme di attività ricreative e culturali, assistenza sanitaria, istruzione e scuola per i figli, sport e altro ancora. Possibilità di servizi, condivisione di beni e competenze, convenzioni, sconti, acquisti di gruppo.
- La cooperativa desidera implementare quanto sino ad ora introdotto a tema conciliazione vita&lavoro. Il suddetto obiettivo non può prescindere dalle persone che costituiscono l'elemento distintivo in grado di realizzare un vantaggio competitivo e sostenibile nel tempo; in tal senso, il sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, da conseguire attraverso la valorizzazione ed il rafforzamento del sistema di welfare, continua ad essere elemento centrale per lo sviluppo del Gruppo. Per questo, la cooperativa, nell'anno 2018, ha confermato, implementandolo, il piano welfare in essere: sono state convalidate le categorie omogenee dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, è stato raddoppiato l'importo riconosciuto ai tempi determinati e proposto ai soci non lavoratori di aderire al CRAL NaturCoop, a spese della Cooperativa stessa.
- La cooperativa, nel 2017, ha voluto individuare l'efficacia delle iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro mediante la somministrazione di una Analisi dei fabbisogni a tutti i lavoratori in forza; per il 2018, si è deciso di non riproporre la medesima analisi, riservandosi di pianificarla in un futuro prossimo. La cooperativa ha comunque avviato momenti di confronto di gruppo ovvero focus group per validare le scelte compiute lo scorso anno e rilevare gli umori dei colleghi, monitorando in ogni caso l'aderenza del sistema proposto con i bisogni dei lavoratori.
- Responsabile della conciliazione vita&lavoro: Dott. Antonino Tiberio.
- Compiti del responsabile della conciliazione vita&lavoro:
 - individuare appositi strumenti di monitoraggio e di analisi della conciliazione vita&lavoro;
 - analizzare periodicamente le criticità emergenti;
 - individuare, avviare e monitorare l'efficacia di iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro;

- comunicare e diffondere la cultura della conciliazione vita&lavoro.

considerato che:

- Il decreto interministeriale (ministero del lavoro e dell'economia e delle finanze) del 12 settembre 2017 riconosceva sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che prevedano, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Si trattava dell'attuazione in via sperimentale di una misura già prevista dal D. Lgs. 80/2015 (jobs act). Questo incentivo ha valorizzato il ruolo della contrattazione di secondo livello, strumento di grande valore per sostenere il lavoro in tutti i suoi aspetti, ma soprattutto ha ridefinito la strategia e la filosofia del welfare aziendale che non andava e non va inquadrato soltanto in termini di risparmi economici o di "surrogato" del reddito, ma inserito in una più ampia filosofia organizzativa-gestionale delle aziende, che punti al benessere ed alla centralità delle persone oltre che alla valorizzazione delle diversità presenti in azienda.

**Tutto quanto sopra premesso, considerato e condiviso,
le Parti convengono quanto di seguito:**

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Le Parti intendono stipulare il Contratto di II Livello per le materie delegate in tutto o in parte dai CCNL o dalla Legge, prevedendo in particolare norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze produttive dell'Azienda e definendo in via sperimentale e/o temporanea istituti atti a far fronte alle esigenze di attenzione ai costi in ottica di sviluppo economico e tutela dell'occupazione.

Il Contratto di II livello di seguito rappresentato troverà applicazione nei confronti di tutto il personale per l'anno in corso, fatto salvo quanto diversamente specificato nelle singole norme. Le previsioni contenute nella contrattazione aziendale integreranno, ad ogni effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità che saranno individuate dalle Parti.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto di II livello, continueranno a trovare applicazione le disposizioni della contrattazione in vigore.

Tenuto conto della complessità degli argomenti trattati, le Parti condividono l'opportunità, per talune previsioni, di enunciare nella presente ipotesi gli elementi essenziali delle stesse per poi definire in appositi documenti la regolamentazione puntuale degli istituti che, una volta condivisi tra le Parti, formeranno parte integrante della presente contrattazione di II livello.

WELFARE

Area di intervento genitorialità

- **estensione del congedo parentale**

La cooperativa si impegna a riconoscere l'estensione del congedo parentale come segue: per l'intera durata del periodo di maternità facoltativa (laddove richiesta), nella misura di massimo 3 giorni al mese, la cooperativa riconoscerà un'integrazione – totalmente a carico del datore di lavoro – della differenza tra il 30% della retribuzione e la retribuzione effettiva del dipendente.

La cooperativa integrerà quindi il 70% della retribuzione giornaliera del dipendente, con un limite massimo di 3 giorni in ciascuna mensilità retributiva, nel periodo di maternità facoltativa richiesta (l'integrazione è garantita anche in occasione di richiesta di frazioni di mese di maternità facoltativa). Il numero massimo di giorni integrati come sopra potrà quindi essere di 18 giorni in totale, considerato che la maternità facoltativa ha durata massima di 180 giorni, da godere entro il compimento del 3° anno del bambino. Modalità di fruizione dell'integrazione della retribuzione: 18 giorni totali retribuiti al 100%, per un massimo di 3 giorni in ciascun mese, entro il compimento dei 3 anni.

In occasione di congedi per maternità viene concordato con il proprio responsabile di settore il periodo di astensione, pianificando il rientro sul lavoro. Nel periodo pre-congedo si definiranno le modalità di sostituzione: si programmerà il passaggio di consegne con la persona individuata per la sostituzione ed eventualmente pianificato un affiancamento.

Al termine del periodo di congedo, viene fissato un incontro con il proprio responsabile di settore, per informare il lavoratore sulle ultime evoluzioni del servizio e programmare il suo rientro sul lavoro.

Su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le risorse della cooperativa, vengono messi a disposizione supporti psicologici che possano facilitare il rientro sul lavoro.

➤ estensione del congedo di paternità

La normativa prevede che ad oggi i papà possano godere di 4 gg di congedo a carico INPS, retribuiti all'80%, più 1 giorno di estensione facoltativa, retribuita al 30% - da usufruire entro l'anno del bambino.

La cooperativa si impegna a riconoscere l'estensione del congedo di paternità come segue: si impegna ad **integrare la retribuzione prevista da norma nel giorno di congedo di estensione facoltativa** (ovvero il 30% a carico INPS), fino al raggiungimento del 100% della retribuzione del lavoratore (integrerà quindi la retribuzione a carico INPS del 70%); riconosce altresì **un'ulteriore estensione di 5 giorni** del congedo di paternità, retribuiti al 100% ed il costo sarà totalmente a carico della cooperativa. 

Estensione prevista dalla cooperativa e modalità di fruizione: 6 giorni in totale retribuiti al 100% (1 giorno integrando con il 70% la retribuzione a carico INPS, 5 giorni aggiuntivi a carico azienda retribuiti al 100%), per un massimo di 1 giorno in ciascun mese, entro il compimento del primo anno di vita del bambino.

Area di intervento flessibilità organizzativa

➤ lavoro agile

Il lavoro agile (o *smart working*) è una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che permette di svolgere la stessa, anche solo in parte, all'esterno dei locali dell'impresa. La cooperativa si impegna a redigere un accordo individuale, per la prestazione di lavoro agile, con ciascun lavoratore che ne faccia richiesta e la cui mansione risulta compatibile con la suddetta organizzazione del lavoro. La cooperativa specifica quanto segue:

- la cooperativa prescrive che l'accordo per lo svolgimento di lavoro agile si intenda a tempo determinato, prevedendo così momenti di confronto tra le parti, per rinegoziarne i contenuti, di volta in volta. Il primo accordo sarà della durata di 3 mesi; se l'esperienza risulterà positiva, si potrà proseguire nel lavoro agile, con uno stacco di un mese tra il primo accordo e il successivo.
- La cooperativa prevede che il primo accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore sia della durata di 3 mesi e contempli un'attività all'esterno dei locali dell'impresa per

massimo n. 4 giornate al mese, presso l'abitazione o qualsivoglia altro luogo privato individuato dal lavoratore ed idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa. I successivi accordi potranno, previa negoziazione, avere contenuti differenti in termini di n° giornate mese.

- In materia di recesso, se sussiste un giustificato motivo, sia il datore di lavoro che il lavoratore, possono recedere prima che scada il termine;

Spostando la prestazione lavorativa al di fuori dell'azienda e rendendone lo svolgimento più elastico, il lavoro agile rende particolarmente importante la questione degli orari di lavoro: il lavoro agile, infatti, deve essere svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ma, non essendo possibile misurare e definire il periodo di tempo esatto durante il quale il lavoratore presta la sua opera, il rischio è quello di una totale contaminazione dei tempi vita con i tempi lavoro. Per tale motivo, la cooperativa si impegna a stabilire, nel contratto con il quale si concorda lo svolgimento di lavoro agile, i tempi di riposo e delle misure tecniche ed organizzative che assicurino il diritto alla disconnessione del lavoratore, ovvero il suo diritto a non rispondere a mail o telefonate.

➤ **flessibilità oraria in entrata e uscita**

Nell'ambito delle disposizioni dirette a una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene contemplato l'orario di lavoro flessibile, che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita.

Nella fattispecie, la cooperativa riconosce la flessibilità giornaliera nella misura di un'ora, con recupero della stessa entro la medesima giornata lavorativa. La persona dovrà comunque avvisare il suo superiore tempestivamente, entro l'inizio del proprio orario di lavoro, circa la necessità di entrata/uscita diversa da quella prevista contrattualmente.

Sono esclusi, per esigenze di servizio, i settori produttivi (manutenzione del verde, pulizie e decoro urbano, stampa e grafica digitale); sono invece coinvolti tutti i lavoratori degli uffici.

➤ **part-time**

La cooperativa è disponibile a concedere l'inquadramento part time per comprovate esigenze di conciliazione vita&lavoro ai dipendenti che ne faranno richiesta; entro i limiti consentiti dai contratti collettivi applicati.

➤ **flessibilità e banca ore**

E' rinnovata la disponibilità a garantire l'adesione alla flessibilità (con riferimento al CCNL Cooperative Sociali) e l'adesione alla Banca Ore (con riferimento al CCNL Agricoli Florovivaisti), in coerenza con la volontà di contribuire al benessere del lavoratore. Quanto sopra, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare; la flessibilità e la banca ore sono istituite con un conto individuale per ciascun lavoratore.

In particolare nei settori verde e igiene, la varietà di lavori e pluralità di turnazioni, permette un più ampio adattamento alle esigenze dei lavoratori, ipotizzando una pluralità di scenari organizzativi che più facilmente conciliano con le singole particolarità.

Per i dettagli si rimanda ad accordo siglato con il lavoratore e al CCNL di riferimento.

Area Welfare aziendale

➤ convenzioni per l'erogazione di servizi time saving ovvero salva tempo

La cooperativa consente ai lavoratori di ricevere corrispondenza personale (lettere o pacchi) c/o la sede legale della cooperativa, garantendo la ricezione della stessa a cura della segreteria del personale (dovrà essere indicato chiaramente il destinatario della suddetta).

La cooperativa offre altresì la possibilità di spedire corrispondenza personale (lettere o pacchi) e il servizio di pagamento bollette; mediante convenzione con terzi del settore (si rimanda all'apposito regolamento).

Le condizioni per la fruizione di quanto sopra saranno affisse in bacheca e visibili a tutti i lavoratori.

Regolamento del piano welfare anno 2019

Qui di seguito si specifica il piano di welfare aziendale, posto in essere per il 2018, a favore dei lavoratori della cooperativa, suddivisi in categorie omogenee di dipendenti. Di seguito le categorie di lavoratori e la quota welfare attribuita:

Gruppo omogeneo anno 2019, rinnovo e base di partenza per anno 2020	quota €
PRESIDENTE	2020,00
AMMINISTRATORE CON ANZIANITA' DI SERVIZIO SUPERIORE AI 30 ANNI	2020,00
CAPOSQUADRA SETTORE IGIENE	1848,00
OPERATORE SETTORE IGIENE CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 10 ANNI	1165,00
AMMINISTRATORE CON ANZIANITA' DI SERVIZIO INFERIORE AI 30 ANNI	510,00
RESPONSABILE DI SETTORE CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 20 ANNI	1126,00
CAPOSQUADRA SETTORE DECORO URBANO	1265,00
OPERAIO SPECIALIZZATO SETTORE VERDE CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 6 ANNI	540,00
OPERAIO SPECIALIZZATO SETTORE VERDE CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 6 ANNI	540,00
RESPONSABILE DI SETTORE CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 3 ANNI	540,00
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	260,00
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO CON ANZIANITA' SUPERIORE AI 4 MESI	110,00
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO CON ANZIANITA' INFERIORE AI 4 MESI	10,00



La quota welfare può essere utilizzata per i seguenti servizi:

- Tessera di naturCRoop (€ 10,00).
- Una tantum in busta paga senza tassazione agevolata.

- Convenzioni dirette per l'erogazione di servizi legati al tempo libero e viaggi.
- Ticket restaurant di 5,29 € per ogni giorno lavorato (art. 51 Tuir); il ticket viene riconosciuto per un numero minimo di ore lavorate, fissato in 4 ore.
- Rimborsi per i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari (art. 51 Tuir).
- Rimborsi o le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 (art 51 Tuir).
- Buoni benzina o buoni spesa fino all'importo massimo di 258 (art 51 Tuir).
- Convenzioni per servizi con specifiche finalità di educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto (art. 100 Tuir).

Ad eccezione dei primi tre punti, per la gestione dei rimborsi e l'orientamento delle convenzioni, è messa a disposizione dei lavoratori la piattaforma www.lavorofacile.it, nella quale è creato un profilo per ogni lavoratore, con l'assegnazione della quota welfare da utilizzare; le modalità e le caratteristiche dei documenti da presentare, per ciascun bene e/o servizio, sono definiti nello specifico dalla piattaforma che il lavoratore dovrà utilizzare. La data di scadenza del piano benefit è fissata nel 30 novembre di ogni anno; in caso di piani a cavallo d'anno, la piattaforma rimarrà inattiva dal 1/12 al 10/01. I crediti vengono persi alla chiusura del piano e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, persi contestualmente alle dimissioni/al licenziamento/alla scadenza contrattuale.

Il lavoratore ha concordato con la Cooperativa, mediante firma di apposito format, il come usufruire della propria quota welfare, mediante la sottoscrizione di un accordo scritto. Quest'anno ai lavoratori viene richiesto di firmare anche il modulo di adesione all'associazione naturCRoop (il lavoratore è altresì libero di non aderire alla suddetta, laddove non ne avesse desiderio).

Il presente regolamento è in vigore per l'anno 2019. Annualmente, verrà sottoposto a tutti i lavoratori un questionario per l'Analisi dei fabbisogni, al fine di valutare i reali bisogni emergenti per la Conciliazione Vita&Lavoro e l'efficacia delle azioni in corso; i dati verranno analizzati ed utilizzati per rimodulare l'intervento nell'annualità successiva.

SERVIZI e convenzioni per i lavoratori

A **tutti i lavoratori** vengono messi a disposizione le seguenti opportunità in materia di servizi e convenzioni:

SPAZIO RISTORO

E' garantito e curato lo spazio ristoro con lavandino, frigorifero, forno a microonde, piastra elettrica ed erogatore di cibi e bevande. E' utilizzabile per la pausa pranzo e nei momenti di pausa durante la giornata.

SPOGLIATOI

Sono presenti spogliatoi con docce e phon.

ADESIONE ALL'ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE NATURCROOP

L'associazione Naturcroop, nata per iniziativa di alcuni soci della cooperativa, offre ai suoi soci la possibilità di esprimere i propri interessi, bisogni e passioni, trasformando le capacità di ognuno in opportunità di conoscenza, aiuto e divertimento per tutti.

Le attività riguardano il tempo libero, lo sport, la cultura e i gruppi di acquisto di beni e servizi che garantiscono un risparmio. Vengono messe a disposizione anche le competenze dei diversi soci a favore degli altri soci.

La cooperativa promuove la possibilità di aderire all'associazione di promozione sociale Naturcroop con il pagamento della quota associativa da parte della cooperativa stessa.

SPORTELLO BENESSERE

E' uno spazio gestito dalla responsabile della divisione risorse umane e area sociale, dedicato ai lavoratori per intercettare esigenze e difficoltà, sia in ambito professionale che familiare, nel rispetto delle interconnessioni tra vita e lavoro. Le modalità di utilizzo sono regolarmente comunicate tramite informativa cartacea o comunicazione.

WIFI

E' presente la rete wi-fi a disposizione dei lavoratori.

Servizi e convenzioni per i soci lavoratori e soci

Come previsto dai Regolamenti approvati dall'Assemblea Soci, ai soci e ai soci lavoratori di Naturcoop, vengono messe a disposizione le seguenti opportunità:

USO SPAZI DELLA SEDE

E' possibile utilizzare alcune aree interne ed esterne e relative attrezzature, della sede della cooperativa di Via Novara, 66/B.

WIFI

E' presente la rete wi-fi e fornita la relativa password di accesso.

USO MACCHINARI E UTENSILI DELLA COOPERATIVA

Le attrezzature sono messe a disposizione esclusivamente dei soci lavoratori. E' previsto il rimborso per le spese vive e, per alcuni macchinari, il pagamento di una quota noleggio dopo aver superato il numero di noleggi gratuiti.

SCONTI SUI SERVIZI DELLA COOPERATIVA PER I SOCI

Su richiesta, sono previsti importanti sconti per i servizi che la cooperativa effettua.

SOCI PER I SOCI

Alcuni soci di Naturcoop hanno deciso di valorizzare e potenziare lo scambio di competenze fra soci per affrontare le necessità quotidiane, mettendo a disposizione gratuitamente o a prezzi calmierati la propria professionalità.

ATTREZZATURE PER IL TEMPO LIBERO

Naturcoop mette a disposizione alcune attrezzature per lo svago e il tempo libero, utili anche per organizzare feste e ricevimenti.

SERVIZI SALVA TEMPO

La cooperativa consente ai soci lavoratori e ai soci di ricevere corrispondenza personale (lettere o pacchi) c/o la sede legale della cooperativa, garantendo la ricezione della stessa a cura della segreteria del personale (dovrà essere indicato chiaramente il destinatario della suddetta).

La cooperativa offre altresì la possibilità di spedire corrispondenza personale (lettere o pacchi) e il servizio di pagamento bollette; mediante convenzione con terzi del settore (si rimanda ad apposito regolamento).

Le condizioni per la fruizione di quanto sopra saranno affisse in bacheca e visibili a tutti.

REMUNERAZIONE

E' prevista una remunerazione del prestito sociale e una remunerazione del capitale sottoscritto, secondo la legislazione vigente. Nel caso di remunerazione del capitale, verrà erogato solo se la Cooperativa presenta utile.

Resta inteso che ai soci lavoratori sono garantite tutte le agevolazioni previste per i lavoratori e specificate in questo documento.

Strumenti di comunicazione

È possibile essere aggiornati sulle opportunità ed iniziative di conciliazione della cooperativa tramite:

- spazio dedicato nel sito aziendale;
- bacheche e spazi dedicati per volantini e brochure;
- contatto diretto (colloqui personali e incontri periodici) presso lo sportello benessere;
- eventi aziendali interni;
- assemblea soci Naturcoop;
- assemblea soci naturCROop;
- eventi dell'associazione naturCROop;
- il documento Family Friendly;
- servizio di mailing list (per soci e per lavoratori);
- newsletter periodiche ai lavoratori;
- gruppi WhatsApp.

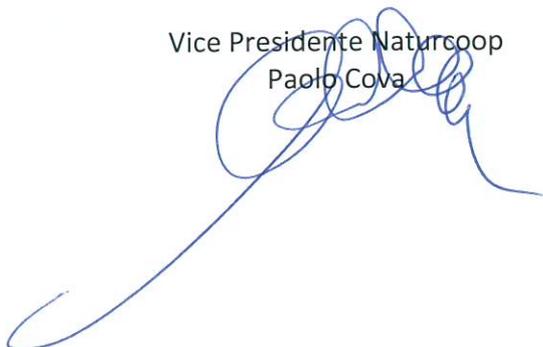
Si comunica all'esterno attraverso la pagina Facebook, il sito internet, articoli su stampa e la partecipazione a eventi locali e regionali in collaborazione con i partner istituzionali.

NORMA DI CHIUSURA

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali e delle Assemblee dei lavoratori.

Somma Lombardo, 05 febbraio 2019

Vice Presidente Naturcoop
Paolo Cova



Rappresentante F.A.I CISL del Laghi
Vincenzo Nisi



