

Il giorno 05 febbraio 2018, in Varese, la **Cooperativa Sociale Onlus Naturcoop (di seguito "l'Azienda")**

e

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

e

**Confcooperative Insubria, rappresentata da Aldo Montalbetti**

**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 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.
- La Cooperativa ha voluto individuare, avviare e monitorare l'efficacia delle iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro mediante la somministrazione annuale di una Analisi dei fabbisogni a tutti i lavoratori in forza.
- Responsabile della conciliazione vita&lavoro: Dott.ssa Debora Calci, Responsabile della divisione risorse umane e area sociale.
- Compiti della 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 riconosce 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 tratta dell'attuazione in via sperimentale di una misura già prevista dal D. Lgs. 80/2015 (jobs act). Questo incentivo valorizza il ruolo della contrattazione di secondo livello, strumento di grande valore per sostenere il lavoro in tutti i suoi aspetti, ma soprattutto ridefinisce la strategia e la filosofia del welfare aziendale, che non va inquadrato soltanto in termini di risparmi economici o di "surrogato" del reddito ma va inserito in una più ampia filosofia organizzativa-gestionale delle aziende, che punta 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 riconosciuta per Legge e la retribuzione effettiva del dipendente. La Cooperativa integrerà quindi con il 70% la 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 di vita del bambino. Modalità di fruizione dell'integrazione alla retribuzione: 18 giorni totali retribuiti al 100%, per un massimo di 3 giorni in ciascun mese di maternità facoltativa (o frazione di mese), entro il compimento dei 3 anni di vita del bambino.

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** del congedo di paternità di **5 giorni**, 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. Per i dettagli si rimanda ad accordo siglato con il lavoratore.

➤ **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.

➤ **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.

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

## Regolamento del piano welfare anno 2018

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. La premessa del regolamento è il documento family friendly della Cooperativa, redatto nel mese di gennaio del 2017 e l'analisi dei fabbisogni somministrata nell'ultimo semestre del 2017 ai lavoratori. Di seguito le categorie di lavoratori e la quota welfare attribuita:

<b>CATEGORIA DI LAVORATORI</b>	<b>QUOTA LORDA ASSEGNATA (€/anno)</b>
<i>Presidente</i>	<i>2020,00</i>
<i>Amministratori con anzianità di servizio superiore a 30 anni</i>	<i>2520,00</i>
<i>Responsabile settore con anzianità superiore a 20 anni</i>	<i>936,00</i>
<i>Responsabile di settore con anzianità superiore ai 3 anni</i>	<i>540,00</i>
<i>Capo squadra settore igiene</i>	<i>1848,00</i>
<i>Operatore settore igiene con anzianità superiore ai 10 anni</i>	<i>1164,00</i>
<i>Capo squadra settore decoro urbano</i>	<i>1269,60</i>
<i>Capo squadra settore verde con anzianità superiore ai 3 anni</i>	<i>1080,00</i>
<i>Operatore specializzato settore verde con anzianità superiore ai 6 anni</i>	<i>540,00</i>
<i>Altri lavoratori a tempo indeterminato</i>	<i>273,00</i>
<i>Altri lavoratori a tempo determinato</i>	<i>15,00</i>


La quota welfare può essere utilizzata per i seguenti servizi:

- Tessera di naturCRoop (€ 15,00).
- 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](http://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 concorderà con la Cooperativa, entro e non oltre il 6 febbraio 2018, il come usufruire della propria quota welfare, mediante la sottoscrizione di un accordo scritto.

Il presente regolamento è in vigore per l'anno 2018. 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.

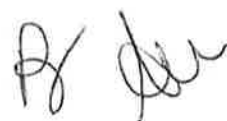
### **Servizi e convenzioni per i lavoratori**

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.

---

## RIEDUCAZIONE FINANZIARIA

---

La Rieducazione finanziaria è un intervento a supporto della gestione del proprio budget, della cura dei propri interessi economici e della gestione dei pagamenti delle tasse, delle spese e altre incombenze. E' previsto, fra le altre attività, il disbrigo di pratiche burocratiche (pagamento bollette ed altre necessità valutate di volta in volta) per lavoratori con problemi di comprensione della lingua italiana. Attraverso gli interventi di rieducazione finanziaria si imposta l'eventuale organizzazione dell'anticipo sullo stipendio; opzione di carattere comunque eccezionale.

---

## WIFI

---

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

---

## POSSIBILITÀ DI ACQUISTO ONLINE CON FORTI SCONTI

---

[www.cOOmpra.it](http://www.cOOmpra.it)

A seguito di un progetto promosso e realizzato da Confcooperative Insubria, si è data la possibilità di accedere al portale cOOmpra e acquistare beni con scontistica. Accedendo al portale è possibile acquistare, nei negozi online delle migliori marche, usufruendo di sconti riservati.

[www.corporate-benefits.it](http://www.corporate-benefits.it)

A seguito di un progetto promosso e realizzato dal Consorzio SIS Milano, si è data la possibilità di accedere al portale Corporate Benefits, per l'acquisto di beni e/o servizi usufruendo di sconti o agevolazioni.



## 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.

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

### POSSIBILITÀ DI ACQUISTO ONLINE CON FORTI SCONTI

[www.cOompra.it](http://www.cOompra.it)





A seguito di un progetto promosso e realizzato da Confcooperative Insubria, si è data la possibilità di accedere al portale cOompra e acquistare beni con scontistica. Accedendo al portale è possibile acquistare, nei negozi online delle migliori marche, usufruendo di sconti riservati.

#### SOFTWARE

Naturcoop mette a disposizione gratuitamente un account e relativi servizi di Office 365.

#### 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);
- 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.

Varese, 05 febbraio 2018

**Cooperativa Sociale Onlus Naturcoop  
Legale Rappresentante**

**F.A.I. CISL dei Laghi, rappresentata dal sig. Nisi Vincenzo**

**Confcooperative Insubria, rappresentata da Aldo Montalbetti**

**NATURCOOP**  
Cooperativa Sociale Onlus  
**IL PRESIDENTE**  
**Paola Verona**  
  
  
**CONFCOOPERATIVE**  
**UNIONE INTERPROVINCIALE DI COMO E VARESE**  
**CONFCOOPERATIVE INSUBRIA**  
Sede di Como: Via M. Anzi, 8 - 22100 COMO  
Sede di Varese: Via C. Cattaneo, 18 - 21100 VARESE  
Tel. 031 3370179 (CO) - tel. 0332 283094 (VA)  
C.F. / P. IVA 03437700127