

Allegato A

SCHEDA INFORMATIVA ALLEGATA ALLA LETTERA DI ASSUNZIONE

(art. 1 D.Lgs. 152/97 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 104/22)

SEZIONE I - SINTESI DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto applicato: **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**

Tabella 1

<p>Durata del congedo per ferie</p>	<p>Ferie (art. 60). Il periodo di ferie è pari a 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.</p> <p>In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.</p> <p>Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.</p>																																			
<p>Altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore</p>	<p>Oltre ai congedi indicati nella specifica sezione del presente allegato, spettano anche:</p> <p>Congedo matrimoniale (art. 62). La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.</p> <p>Donazione sangue (art. 65). La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.</p> <p>Permessi per lutto di famiglia (art. 66). In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.</p>																																			
<p>Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore</p>	<p>Preavviso di licenziamento e di dimissioni (art. 33). Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 42 del ccnl (licenziamento per motivi disciplinari), il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="497 1711 1278 2027"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Posizione economica</th> <th>Giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni</th> <th>Giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i tre anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">A</td> <td>A1</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>B1</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">C</td> <td>C1</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>30</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>C3</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">D</td> <td>D1</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Posizione economica	Giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni	Giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i tre anni	A	A1	15	30	A2	15	30	B	B1	15	30	C	C1	15	30	C2	30	45	C3	45	60	D	D1	45	60	D2	45	60	D3	45	60
Categoria	Posizione economica	Giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni	Giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i tre anni																																	
A	A1	15	30																																	
	A2	15	30																																	
B	B1	15	30																																	
C	C1	15	30																																	
	C2	30	45																																	
	C3	45	60																																	
D	D1	45	60																																	
	D2	45	60																																	
	D3	45	60																																	

	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">E</td> <td>E1</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>E2</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">F</td> <td>F1</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>F2</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> </table>	E	E1	45	60	E2	90	120	F	F1	90	120	F2	90	120
E	E1		45	60											
	E2	90	120												
F	F1	90	120												
	F2	90	120												
<p>Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro</p>	<p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.</p> <p>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.</p> <p>Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.</p> <p>Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.</p> <p>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo del 21 maggio 2019 sottoscritto da Associazione Generale Cooperative Italiane – Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali, Funzione Pubblica - Confederazione Generale Italiana Lavoro (Fp-Cgil), Federazione Dei Lavoratori Pubblici E Dei Servizi – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Fp Cisl), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini E Del Turismo Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Fisascat/Cisl), Unione Italiana Del Lavoro - Federazione Poteri Locali (Uil-Fpl), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi (Uiltucs)</p>														
<p>Disciplina dell'orario di lavoro aziendale</p>	<p>Orario di lavoro (art. 51)</p> <p>L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.</p> <p>L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.</p> <p>L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo</p> <p>Il lavoratore turnista ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante; • nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il 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; 														

	<ul style="list-style-type: none"> • grandi eventi non programmabili.
Normativa relativa allo straordinario	<p>Lavoro straordinario (art. 53).</p> <p>È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo. Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente e può arrivare a 150 ore per comprovate e motivate esigenze di servizio.</p> <p>Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate</p> <p>Riferite ai minimi contrattuali conglobati:</p> <ol style="list-style-type: none"> lavoro diurno straordinario 15% lavoro notturno straordinario 30% lavoro festivo diurno straordinario 30% lavoro festivo notturno straordinario 50% <p>Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività indicate dal ccnl o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.</p>
Normativa in caso di lavoro a tempo parziale	<p>Lavoro a tempo parziale (art.26).</p> <p>Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare ma l'eventuale rifiuto motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.</p> <p>Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale per il part-time.</p> <p>Le ore supplementari, salvo quanto previsto in caso di banca ore, saranno retribuite con una comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, pari al 27% della retribuzione oraria globale.</p> <p>Clausole elastiche. Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto ha il potere di 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 da parte del lavoratore 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 di cui sopra. 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.</p>

SEZIONE II - CONGEDI LAVORATORI DIPENDENTI PREVISTI PER LEGGE

Nella tabella sottostante sono riportati i congedi previsti per legge. A questi vanno aggiunti quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva (si veda specifico punto nella tabella precedente).

I congedi riportati nella tabella in genere sono retribuiti, seppure in misura diversa. In linea di massima gli importi sono corrisposti dal datore di lavoro.

Tabella 2

<p>Congedo di maternità (astensione obbligatoria)</p>	<p>Il congedo di maternità coincide con un periodo di astensione obbligatoria per la madre pari a:</p> <p>a) 2 mesi precedenti la data presunta del parto; b) l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto si considera neutro); c) i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto.</p> <p>In caso di parto anticipato, rispetto a quella presunta, i giorni di congedo obbligatorio non goduti sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) dopo il parto. La lavoratrice, a determinate condizioni, può decidere di godere dell'intero congedo dopo il parto.</p> <p>Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • morte o grave infermità della madre; • abbandono del figlio da parte della madre; • affidamento esclusivo del figlio al padre.
<p>Congedo di paternità</p>	<p>Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita); • può essere fruito anche dal padre affidatario/adottivo nell'arco temporale dei due mesi precedenti ai 5 mesi successivi dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale). • spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio; • è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario. • è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione <p>I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni) in caso di parto plurimo.</p>
<p>Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti</p>	<p>Periodi indennizzabili di congedo parentale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; • al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; • entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi. <p>Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; • il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)

	<p>per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</p> <ul style="list-style-type: none"> • entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. <p>Al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi)</p>
Congedo per gravi motivi familiari	<p>Può essere richiesto per gravi e documentati motivi familiari. Ha una durata massima di 2 anni (frazionabili) nell'arco della vita lavorativa. Conservazione del posto di lavoro senza diritto alla retribuzione. Non è possibile svolgere un'altra attività lavorativa.</p>
Congedo straordinario per assistenza ai portatori di handicap (legge 104/1992)	<p>Durata massima pari a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.</p> <p>Può usufruire del congedo con questo ordine di priorità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità; 2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto; 3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; 4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; 5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. <p>(convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016).</p>
Congedo per donne vittime di violenza di genere	<p>Sono destinatarie del congedo le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La durata massima è di mesi 3 mesi.</p>
Congedi per la formazione continua	<p>Per i percorsi di formazione, per accrescere conoscenze e competenze professionali.</p>