

**SCHEDE 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 PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE**  
**DELLE COOPERATIVE SOCIALI**

Durata del congedo per ferie	Ferie (art. 60 CCNL). 26 giorni lavorativi considerando la settimana di 6 giorni, dal lunedì al sabato. Rapportati in ore, 165 ore con regime orario di 38 ore settimanali.
Festività sopresse e permessi ROL	1)Festività sopresse (art. 60 CCNL): 32 ore di permesso individuale retribuito; 2) ROL (art. 54 CCNL): <ul style="list-style-type: none"><li>• Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.</li></ul>
Altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore	Al lavoratore, spettano anche:  <u>Permessi per lutto di famiglia (art. 66 CCNL)</u> 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.  <u>Congedo matrimoniale (art. 62 CCNL)</u> 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.  <u>Aspettativa non retribuita (art. 67 CCNL)</u> Alla lavoratrice e ai lavoratori, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.  <u>Diritto allo studio (art. 171 CCNL)</u> Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio. Le predette ore sono concesse ai fini di sostenere le prove di esame e di frequentare corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi gli istituti universitari.  <u>Congedo obbligatorio di maternità (art. 63 CCNL)</u> L'impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

<p>Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro e del lavoratore</p>	<p>Preavviso di licenziamento e di dimissioni (art. 33 CCNL).</p> <table border="1" data-bbox="624 159 1367 376"> <tr> <td>anzianità</td> <td>Liv A1,A2,B1,C1</td> <td>Liv.C2</td> <td>Liv C3,D1,D2,D3,E1</td> <td>Liv. E2, F1, F2</td> </tr> <tr> <td>Fino a 3 anni</td> <td>15 gg</td> <td>30 gg</td> <td>45 gg</td> <td>90 gg</td> </tr> <tr> <td>Oltre 3 anni</td> <td>30 gg</td> <td>45 gg</td> <td>60 gg</td> <td>120 gg</td> </tr> </table>	anzianità	Liv A1,A2,B1,C1	Liv.C2	Liv C3,D1,D2,D3,E1	Liv. E2, F1, F2	Fino a 3 anni	15 gg	30 gg	45 gg	90 gg	Oltre 3 anni	30 gg	45 gg	60 gg	120 gg
anzianità	Liv A1,A2,B1,C1	Liv.C2	Liv C3,D1,D2,D3,E1	Liv. E2, F1, F2												
Fino a 3 anni	15 gg	30 gg	45 gg	90 gg												
Oltre 3 anni	30 gg	45 gg	60 gg	120 gg												
<p>Normativa relativa allo straordinario, al lavoro notturno e al lavoro a turni</p>	<p>Art. 53-56 CCNL</p> <p>È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.</p> <p>Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio. Il lavoro straordinario è remunerato con le seguenti maggiorazioni riferite ai minimi contrattuali conglobati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro diurno straordinario: 15%</li> <li>• lavoro festivo e domenicale: 15%</li> <li>• lavoro notturno straordinario: 30%</li> <li>• lavoro festivo diurno straordinario: 30%</li> <li>• lavoro festivo notturno: 50%</li> </ul> <p>Si considera <u>lavoro notturno</u>, quello eseguito dalle 22 alle 6. Per tale lavoro 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 l'indennità di cui all'art. 54.</p> <p><u>Lavoro a turni</u> (art. 56) nell'arco di 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese, è prevista un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno.</p>															
<p>Normativa relativa a malattia e infortunio</p>	<p>Art 71-72 CCNL</p> <p>Nei casi di <u>infortunio non sul lavoro o di malattia</u> l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi nell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.</p> <p>Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.</p> <p>La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>Per quanto riguarda il trattamento economico:</p> <p><b>a) Malattia integrazione conto ditta al lavoratore non in prova</b></p> <table border="1" data-bbox="624 1675 970 1803"> <tr> <td>Integrazione indennità Inps</td> <td>Evento malattia</td> </tr> <tr> <td>Dal 1° al 3° g.</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Dal 4° al 180g.</td> <td>100%</td> </tr> </table> <p><b>b) Infortunio sul lavoro o malattie professionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• E' prevista la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, integrazione prestazione Inail al 100% della normale retribuzione dal 1° giorno di assenza fino a 180 giorni.</li> </ul>	Integrazione indennità Inps	Evento malattia	Dal 1° al 3° g.	100%	Dal 4° al 180g.	100%									
Integrazione indennità Inps	Evento malattia															
Dal 1° al 3° g.	100%															
Dal 4° al 180g.	100%															

## SEZIONE II - CONGEDI LAVORATORI DIPENDENTI PREVISTI PER LEGGE

<p>Congedo di maternità (maternità obbligatoria)</p>	<p>Art.16 e 22 D.Lgs. 151/2001</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;</p> <p>b) l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto si considera neutro);</p> <p>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.</p> <p>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"> <li>○ morte o grave infermità della madre;</li> <li>○ abbandono del figlio da parte della madre;</li> <li>○ affidamento esclusivo del figlio al padre.</li> </ul>
<p>Congedo di paternità</p>	<p>Art.27 bis D.Lgs. 151/2001</p> <p>Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi 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);</p> <p>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).</p> <p>spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio;</p> <p>è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario.</p> <p>è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione.</p> <p>I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni lavorativi) in caso di parto plurimo.</p>
<p>Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti</p>	<p>Art.32 D.Lgs. 151/2001</p> <p>Periodi indennizzabili di congedo parentale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</li> <li>• 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.</li> </ul>

	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).
Congedo per gravi motivi familiari	L.53/2000 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.
Congedo straordinario per assistenza ai portatori di handicap	Legge 104/1992 Durata massima pari a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Può usufruire del congedo con questo ordine di priorità: 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. (convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016).