

LA TUA RETRIBUZIONE



La tua retribuzione non è solo la tua remunerazione, al suo fianco la Cooperativa La Rondine ti offre un sistema di welfare che ti permette di modulare, per quanto possibile, le tue esigenze di vita con le esigenze lavorative.

COSA SIGNIFICA LAVORARE NELLA COOPERATIVA



Vuol dire lavorare all'interno di un sistema dove i valori prevalenti sono la condivisione e la mutualità che consiste in una forma di aiuto scambievole, per garantire uguali diritti dopo aver adempiuto ad uguali doveri. La "mutualità cooperativa" ha, quindi, il significato della libera collaborazione di più persone per il raggiungimento di un fine comune.

I NOSTRI PROGETTI DI SOSTEGNO

PROGETTO "FAMIGLIA"

- SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ -



Con il progetto "FAMIGLIA" la Cooperativa la Rondine intende sostenere il proprio personale nella genitorialità e nella fase di reintegro lavorativo, questo al fine di conciliare i tempi vita con quelli lavorativi nella consapevolezza dell'importanza del sostegno in fasi delicate e impegnative.

Art. 63 del CCNL - Tutela della maternità, Art. 32 Dlgs 151/01 Congedo parentale e Dlgs 105/2022 [...] rivolte sia alla madre che al padre per figli e figlie naturali, affidi e adozione nazionali e internazionali. 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. Dichiarazione congiunta: le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della legge 151/2001, testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità e sui congedi parentali (fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio o figlia).

Il CCNL prevede per il congedo parentale una percentuale del 30% della retribuzione. La Cooperativa La Rondine nel proprio Regolamento interno rafforza tale percentuale per i primi due mesi (primo mese all'80%, secondo mese al 60%) per allinearsi alla normativa nazionale solo dal terzo mese e per i mesi restanti. Inoltre la cooperativa aggiorna costantemente la propria valutazione del rischio alla mansione al fine di poter attivare per le lavoratrici a rischio l'astensione dal lavoro definita dalla legge 151/2001. La Cooperativa garantisce al personale la possibilità di modulare il periodo di rientro dal congedo con le/i proprie/i Responsabili al fine di conciliare le esigenze personali con quelle lavorative.

A supporto della genitorialità la Cooperativa La Rondine agevola la lavoratrice e il lavoratore nella richiesta di permessi e recuperi (Art. 61 - CCNL *Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno [...]*), nelle richieste di lavoro a tempo parziale (Art 26 - CCNL *[...]consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa*) e flessibilità oraria (Art. 52 CCNL).

Inoltre, nel periodo estivo la Cooperativa mette a disposizione del proprio personale un accesso agevolato nell'iscrizione e sconto sulla tariffa settimanale, ai Centri estivi organizzati per fascia di età nei vari territori in cui operiamo.

PROGETTO "CURA"

- SOSTEGNO ALLA CURA -



Nella vita di ognuno/a possono essere presenti momenti che richiedano la cura di se stessi e dei propri cari. con il progetto "CURA" la Cooperativa la Rondine intende sostenere il proprio personale in tali fasi della vita.

La Cooperativa La Rondine tramite tale progetto concorda, con il proprio personale, periodi di aspettativa non retribuita (Art. 67 – CCNL *Aspettativa non retribuita - Alla lavoratrice e al lavoratore, 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 [...],* permessi e recuperi (Art. 61 - CCNL *Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno [...]),* nelle richieste di lavoro a tempo parziale (Art 26 - CCNL *[...]consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa)* e flessibilità oraria (Art. 52 - CCNL) al fine di assistere i propri familiari nel momento del bisogno o in caso di necessità personali che non permettono alla lavoratrice e lavoratore di svolgere il proprio lavoro con serenità (ART 15 CCNL - *Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap e Legge 05/02/1992 n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate").*

PROGETTO

“SALUTE E MANSIONE”

- SOSTEGNO AI CAMBIAMENTI DELLO STATO DI SALUTE -



Con il progetto “SALUTE E MANSIONE” la Cooperativa la Rondine intende sostenere il proprio personale nel mutamento della propria salute nel corso della propria vita lavorativa.

La Cooperativa La Rondine tramite tale progetto, supporta l’assistenza sanitari per il proprio personale, avvalendosi della rete di strutture e specialisti tramite la “Mutua Sanitaria Cesare Pozzo” (Art. 87 – CCNL Assistenza Sanitaria Integrativa - Con il CCNL 2010-2012, le parti hanno convenuto di introdurre all’interno del settore della cooperazione sociale l’istituto contrattuale dell’assistenza sanitaria integrativa per gli addetti e le addette [...].)

Inoltre, sulla base delle disposizione del Medico Competente monitora lo stato di salute del proprio personale (*sorveglianza sanitaria periodica*) modulando il lavoro dello stesso in base alle esigenze individuate nelle varie fasi della vita. Quando necessario, se il personale non risulta più idoneo allo svolgimento di una mansione specifica, la Cooperativa si attiva al fine di individuare all’interno dei propri servizi opportunità di lavoro dignitose e soddisfacenti (Art. 49 – CCNL Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica - Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l’inidoneità in via permanente allo espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori [...]).

PROGETTO

“TOLLERANZA ZERO”

- SOSTEGNO ALLE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE -



Con il progetto “TOLLERANZA ZERO” la Cooperativa la Rondine intende sostenere il proprio personale nel difficile percorso di vita di chi subisce violenze o molestie nei luoghi di lavoro e nella vita personale.

La Cooperativa La Rondine tramite tale progetto, propone una politica sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nel luogo di lavoro incluse le molestie sessuali in ogni sua forma sia fisica, verbale che digitale anche sensibilizzando all’utilizzo di un linguaggio corretto. Il progetto si propone di fornire al proprio personale gli strumenti per contrastare tali atteggiamenti sia nei luoghi di lavoro che nella vita personale e si propone di aumentare il benessere delle lavoratrici e lavoratori garantendo un ambiente di lavoro che non generi stress e che sia sicuro e sereno.

Per i/le lavoratori/trici vittime di violenza di genere la cooperativa si rende disponibile a percorsi di lavoro che agevolino percorsi di protezione (*Art. 62 bis – CCNL Congedo per le donne vittime di violenza di genere - In base a quanto stabilito dall’articolo 24 del D.Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio [...] ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi [...].*), **periodi di aspettativa non retribuita** (*Art. 67 – CCNL Aspettativa non retribuita - Alla lavoratrice e al lavoratore, 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 [...], permessi e recuperi (*Art. 61 - CCNL Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall’azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell’orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell’anno [...]. Internamente la cooperativa promuove indagini anonime volte ad individuare possibili situazioni di pericolo e stress contrastandole attraverso l’applicazione del Piano di prevenzione molestie.**

PROGETTO "STUDIO e CRESCITA"

- SOSTEGNO ALLO STUDIO E CRESCITA PROFESSIONALE -



Con il progetto "STUDIO E CRESCITA PROFESSIONALE" la Cooperativa la Rondine intende sostenere il proprio personale nel processo di crescita delle/dei proprie/i lavoratrici/tori, agevolando i percorsi di studio personali e promuovendo attività di aggiornamento e formazione sulle tematiche di settore.

La Cooperativa La Rondine tramite tale progetto, favorisce e promuove la crescita, lo sviluppo o il miglioramento delle competenze professionali del proprio personale agevolando i percorsi di studio personale (Art. 69 – CCNL Diritto allo studio - Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. [...] Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame. [...] Art. 70 – CCNL Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale - [...] predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni. [...]) e promuovendo attività di aggiornamento e formazione interna ed esterna volte alla professionalizzazione del proprio personale avvalendosi di agenzie formative del territorio. Inoltre, la Cooperativa propone attività di formazione e aggiornamento volontario nel periodo di congedo di maternità e paternità (pre, durante, post) / congedo per cura al fine di garantire l'aggiornato al personale agevolandone il rientro lavorativo.

La Cooperativa La Rondine promuove un clima di confronto a tutti i livelli, attraverso incontri di gruppo annuali e incontri *a personam* all'interno del quale potersi raffrontare sulle tematiche lavorative, professionali e dove poter segnalare eventuali problematiche e disparità retributive, se presenti. Periodicamente informa il personale sulle politiche retributive adottate in azienda anche in riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare e opportunità formative e professionalizzanti. Attraverso i vari progetti la Cooperativa La Rondine vuole offrire, al proprio personale, opportunità di miglioramento della propria vita professionale nel rispetto della vita personale.