

**REGOLAMENTO
DEL FONDO
FAMILY AUDIT &
WELFARE**

17.07.2020

art. 1 Istituzione

Il Fondo FamilyAudit&Welfare è un fondo aziendale deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ratificato dall'Assemblea dei Soci e confermato con cadenza annuale, solitamente nell'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio d'esercizio.

Il Fondo è costituito da:

- una quota eventualmente deliberata dal CdA in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio
- versamenti mensili dei lavoratori e soci della coop. soc. IL MARGINE che aderiscono volontariamente al Fondo

Il Fondo costituisce uno strumento del sistema Family Audit e delle relative misure di conciliazione e welfare introdotte dalla Cooperativa.

art. 2 Finalità ed applicazione

Finalità del Fondo sono prioritariamente le seguenti:

- A. Fungere da integrazione delle misure previste dal CCNL applicato e dal Regolamento Interno
- B. Supportare economicamente le misure adottate per favorire la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia, tempo per tempo adottate nel Piano delle Attività del Family Audit&Welfare

art. 3 Adesione e alimentazione del Fondo

Il Fondo è alimentato in via ordinaria con il contributo mensile dei lavoratori de IL MARGINE (soci lavoratori, dipendenti o collaboratori), in forma di trattenuta mensile dalla busta paga. L'adesione viene siglata attraverso la sottoscrizione del contratto di lavoro o con specifica dichiarazione resa in qualsiasi successivo momento.

L'adesione al Fondo può essere revocata in qualsiasi momento con dichiarazione scritta; la revoca ha effetto a partire dal mese successivo a quello nel quale è comunicata la volontà di revoca.

Il lavoratore, che aderisce al fondo di solidarietà sottoscrive una trattenuta mensile continuativa minima pari a 3,00 (TRE) euro.

La trattenuta è prevista per le mensilità lavorative ordinarie: rimane esclusa quindi la tredicesima.

Il Fondo è altresì eventualmente alimentato attraverso le deliberazioni del CdA che, normalmente in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio ed esclusivamente in presenza di risultati positivi, potrà deliberare il conferimento al fondo di una parte degli utili.

art. 4 Beneficiari

Sono beneficiari del Fondo le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa, dalla data di decorrenza del presente regolamento (o dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, se successiva) fino alla chiusura del rapporto lavorativo, per qualsiasi ragione si sia determinata.

L'adesione volontaria al Fondo permette al socio-lavoratore o dipendente di poter fruire di misure aggiuntive o trattamenti di miglior favore, rispetto a quelli previsti per coloro che non vi aderiscono. Le misure aggiuntive hanno effetto e decorrenza dopo 6 mesi dall'adesione volontaria al fondo.

art. 5 Gestione del Fondo – Gruppo di Lavoro

Il Fondo viene gestito tramite la struttura amministrativa e la strumentazione informatica della Cooperativa.

Annualmente, nella Nota Integrativa e nel Bilancio Sociale viene reso pubblico il rendiconto complessivo del Fondo; in occasione dell'Assemblea dei Soci verrà illustrato l'andamento dell'utilizzo del Fondo.

E' istituito un gruppo di lavoro formato da soci-lavoratori aderenti al Fondo.

Il GdL si riunisce almeno 3 volte all'anno presso la sede della Cooperativa per:

- verificare l'utilizzo delle varie misure
- monitorare l'utilizzo delle risorse economiche del Fondo
- segnalare agli uffici preposti eventuali disfunzioni riscontrate
- avviare campagne informative all'interno della cooperativa per promuovere le misure del Fondo e per rilevare eventuali nuovi bisogni
- elaborare nuove misure più aderenti ai bisogni emersi
- proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni al presente Regolamento da sottoporre all'Assemblea dei Soci

Il Gruppo di Lavoro è formato da Massimo n° 7 persone + il Direttore delle Risorse Umane; le persone si propongono su base volontaria; il gruppo di lavoro rimane in carica per 2 anni; il gruppo di lavoro viene definito da apposita delibera del CdA; le persone possono ricandidarsi.

Le riunioni sono convocate dal Direttore delle Risorse Umane e sono verbalizzate da una figura amministrativa dell'Ufficio Risorse Umane.

La partecipazione alle riunioni da parte dei componenti del GdL è svolta a titolo volontario, quale apporto gratuito allo scambio mutualistico cooperativo.

Ai componenti del GdL potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese eventualmente sostenute per le attività sopra descritte.

art. 6 Misure finanziate dal Fondo

BONUS BEBE'

In occasione della nascita di un/a figlio/a viene corrisposto un bonus del seguente ammontare:

| | Anzianità di lavoro fino a 5 anni* | Anzianità di lavoro oltre i 5 anni |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Aderente al Fondo | € 500,00 | € 1.000,00 |
| Non aderente al Fondo | € 300,00 | € 600,00 |

*anzianità al momento dell'inizio del congedo per maternità obbligatoria

Nel caso i genitori siano entrambi lavoratori/trici della cooperativa si ha diritto ad un solo Bonus Bebé

Analogo bonus viene erogato in caso di adozione (nazionale o internazionale).

MALATTIA DEI FIGLI

Per ciascun figlio di età inferiore ai 14 anni e per ciascun anno solare, in caso di malattia, da attestare con apposita documentazione prodotta dal pediatra, si ha diritto ai seguenti giorni di permesso retribuito:

| <i>fascia di età (anni)</i> | Aderenti al Fondo | Non aderenti |
|-----------------------------|-------------------|--------------|
| <i>0-3 (non compiuti)</i> | 10 | 3 |
| <i>3-6 (non compiuti)</i> | 7 | 3 |
| <i>6-14 (non compiuti)</i> | 7 | 3 |

SUPPORTO ALLA GENITORIALITA'

E' un servizio a disposizione di genitori di figli minorenni.

Consiste nell'attivazione di un percorso di consulenza psicologica (per il minore e/o i familiari) per la durata massima di 5 incontri (non aderenti al Fondo) e 10 incontri (aderenti al fondo) interamente spesati dal Fondo.

Tale percorso potrà essere richiesto una sola volta da ciascun lavoratore, nel triennio mobile (cioè non è possibile usufruire di un percorso se non è trascorso un triennio dalla conclusione di quello precedente).

E' garantita la totale riservatezza, nel rispetto della normativa sulla Privacy.

PICCOLI PRESTITI PER I SOCI

I soci-lavoratori con contratto di lavoro subordinato possono richiedere l'accesso a piccoli prestiti finalizzati a superare momenti di difficoltà economiche contingenti, da restituire secondo un piano di rientro concordato della durata massima di 6 mesi, mediante trattenuta diretta in busta paga, a partire dalla prima busta paga disponibile.

Il prestito viene erogato senza alcun tasso di interesse.

L'ammontare massimo dei prestiti è il seguente:

| | <i>Anzianità di lavoro inferiore a 5 anni*</i> | <i>Anzianità di lavoro dai 5 anni in su*</i> |
|------------------------------|--|--|
| <i>Aderente al Fondo</i> | 1.500,00 | 2.000,00 |
| <i>Non aderente al Fondo</i> | 500,00 | 1.000,00 |

*anzianità alla data della domanda di prestito

L'ammontare complessivo dei prestiti concessi non può mai superare il plafond complessivo di € 50.000,00.

In caso di sformanto si predisporrà una graduatoria delle domande che saranno soddisfatte man mano che il plafond si ricostituisce a seguito delle restituzioni.

Ai soci-lavoratori che usufruiscono del prestito viene richiesto di porre a garanzia del prestito il proprio T.F.R. fino a concorrenza dell'ammontare del prestito richiesto.

Resta inteso che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, al socio-lavoratore verrà praticata una trattenuta corrispondente alla consistenza del debito.

art. 8 Modalità di accesso

Le domande inerenti le misure suindicate vengono inoltrate all'Ufficio Risorse Umane e autorizzate dal Direttore Risorse Umane.

Semestralmente il Direttore Risorse Umane relaziona al CdA in merito alle domande ricevute (domande ricevute, domande autorizzate, motivazioni, ecc.), alla consistenza del prestito effettivamente erogato e ogni altro elemento ritenuto utile dall'organo amministrativo.