

## Ipotesi di accordo

In data 06/03/2018 si sono incontrati in Bologna:

Lidl Italia S.r.l. (di seguito anche la "Società") rappresentata da Luca Boselli, Roberto Eretta, Giovanna Pietrarota e Matteo Rizzi

e

le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche le "OO.SS.):

Segreteria Nazionale di Fisascat CISL rappresentata da Mirco Ceotto

Segreteria Nazionale UilTuCS rappresentata da Gabriele Fiorino

unitamente ad una delegazione di strutture territoriali e di RSA-RSU.

La Società e le OO.SS. (di seguito anche le "Parti") hanno definito e sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si applica al personale dipendente di Lidl Italia S.r.l. e di Lidl Servizi Immobiliari S.r.l..

### Premessa

Negli ultimi anni la Società ha consolidato la presenza su tutto il territorio nazionale con un aumento dei collaboratori impiegati. Al fine di continuare il percorso di sviluppo, si considera proficuo per le Parti la stipulazione di un accordo integrativo aziendale in sostituzione di quanto siglato nel 2009, finalizzato a valorizzare sempre di più la contrattazione di 2° livello, che meglio permette di adeguarsi alla specifica realtà aziendale.

La Società applica il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (di seguito CCNL) sottoscritto da Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS del 30/03/2015 e tempo per tempo in vigore.

### Titolo I

#### Relazioni Sindacali

In un contesto di settore in costante evoluzione si ritiene che l'instaurazione di buone relazioni sindacali sia utile per equilibrare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori in essa impiegati.

Si ritiene, pertanto, opportuno definire un quadro di relazioni sindacali, a livello nazionale e decentrato, improntato ad uno spirito costruttivo, nel rispetto delle reciproche esigenze e dei rispettivi e distinti ruoli.

Le Parti pattuiscono che un concordato sistema di informazioni è proficuo per avere delle corrette e positive relazioni sindacali. Con questo fine, ai diritti di informazione già previsti dal CCNL, le Parti concordano di aggiungere i seguenti:

#### a) Livello nazionale

- andamento della Società e sue prospettive (indicatori economici, sviluppo, investimenti, acquisizioni);

- appalti e terziazioni di attività che hanno ricadute sull'occupazione del personale;
- andamento welfare aziendale;
- andamento supplementare/straordinario;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, somministrazione, donne e uomini, pari opportunità, livelli di inquadramento);
- formazione del personale;
- salute e sicurezza.

Le Parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.

#### b) Livello decentrato e/o territoriale

A livello decentrato, visto il buon andamento degli incontri a livello nazionale, le Parti concordano di replicare e consolidare tale esperienza istituendo un incontro a livello di Direzione Regionale, alla presenza del Direttore Regionale della Società e delle Segreterie Regionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Tali incontri verteranno su informazioni relativamente a:

- andamento della Direzione Regionale (sviluppo, investimenti e nuove aperture);
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dei punti vendita e delle unità produttive;
- orari di apertura;
- calendarizzazione aperture domenicali e festive;
- andamento supplementare/straordinario;
- appalti e terziazioni di attività che hanno ricadute sull'occupazione del personale;
- lavoro in somministrazione.

Tali incontri non sono in sostituzione della normale gestione sindacale sul territorio; si devono pertanto intendere come aggiuntivi al confronto territoriale e/o di punto vendita (ad esempio eventuali particolari situazioni problematiche rilevanti in tema di pianificazione ferie e ricorso alle missioni).

Le Parti, nel ribadire l'importanza di un evoluto sistema di relazioni sindacali, concordano che le stesse sono finalizzate all'informazione preventiva, alla consultazione e ad eventuali intese.

Inoltre, in deroga all'art. 35 legge n° 300/70, e quale trattamento di miglior favore, le Parti convengono che i diritti sindacali verranno riconosciuti nelle filiali/magazzini che occupano stabilmente (da intendersi come media nei 12 mesi antecedenti la data di nomina) almeno 14 (quattordici) dipendenti.

Successivamente alla maturazione ed attivazione di tali diritti gli stessi verranno comunque mantenuti anche qualora tali filiali/magazzini dovessero scendere al di sotto di tale soglia con la precisazione di cui all'ultimo comma del presente articolo.

A chiarimento, per diritti sindacali si intende:

- la possibilità di nominare RSA/RSU;

Ricerca e Contratti

- il diritto di tenere assemblee nei limiti e nei modi previsti dal CCNL;
- il diritto di disporre di una bacheca sindacale;
- il diritto di avere permessi retribuiti nei limiti e nei modi previsti dal CCNL.

Si esclude espressamente il mantenimento di tali diritti qualora le filiali coinvolte scendessero al di sotto degli 8 (otto) dipendenti stabilmente (da intendersi come media negli ultimi 12 mesi).

## **Titolo II**

### **Salute e Sicurezza**

La Società conferma il suo costante impegno rispetto a questo tema. Per tale motivo le Parti concordano di intervenire sui seguenti punti:

#### **a) Tavolo tecnico**

Ai fini di approfondire le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, le Parti attiveranno un Tavolo tecnico entro 3 (tre) mesi dalla stipula del presente accordo. I compiti del Tavolo tecnico saranno:

- aggiornamento del documento "Conclusioni lavoro tavolo tecnico su salute e sicurezza";
- discussione di argomenti rilevanti per la sicurezza/aggiornamento accordo Stress-Lavoro correlato;
- definizione della competenza territoriale per gli RLS di filiale;
- coordinamento e monitoraggio dell'attività degli RLS.

Tale Tavolo tecnico per il primo anno si incontrerà in base alle necessità definite al primo incontro dalle Parti, successivamente avrà una convocazione annuale, oppure a richiesta delle Parti, per discutere aggiornamenti riguardanti la sicurezza.

Le Parti concordano che, in fase di avvio, con riferimento all'aggiornamento del documento "Conclusioni lavoro tavolo tecnico su salute e sicurezza", saranno affrontate le questioni relative alle necessarie agibilità da garantire agli RLS, con particolare riguardo ai bacini territoriali nell'ambito dei quali gli RLS svolgeranno i propri compiti.

Per consentire agli RLS un effettivo ed efficace adempimento delle proprie attribuzioni, si terrà conto dei perimetri territoriali delle Direzioni Regionali e del numero di filiali in esse comprese.

La Società conferma la propria disponibilità a dare visione della documentazione prevista dalla Legge (D. Lgs. 81/08).

Il Tavolo tecnico sarà composto da:

- 1 (uno) rappresentante per ogni OO.SS. firmataria il presente accordo, ognuno accompagnato da 1 (uno) rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) da scegliersi ad opera delle OO.SS. tra quelli eletti/nominati all'interno della Società;
- 3 (tre) rappresentanti della Società.

La Società si prenderà carico delle spese vive per l'organizzazione di tali incontri. Per spese vive

Macconi

Moreno

si intende l'affitto del luogo dove avviene l'incontro e il rimborso delle spese di viaggio (da intendersi esclusivamente biglietto del treno di seconda classe oppure, in caso di utilizzo di auto privata, le spese di autostrada e rimborso chilometrico) per gli RLS presenti e dipendenti della Società. Il rimborso di tali spese per gli RLS presenti potrà avvenire solo dietro regolare presentazione di nota spese e con le regole e le tempistiche previste dalle procedure in uso nella Società.

#### b) Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Le Parti concordano che, nel rispetto della normativa vigente, in ogni Direzione Regionale il numero degli RLS sarà di:

- o per la struttura di magazzino: 1 (uno) RLS fino a 200 dipendenti, 3 (tre) RLS oltre i 200 dipendenti;
- o per la struttura vendita: 3 (tre) RLS per ogni Direzione Regionale.

In aggiunta a quanto già previsto dalla normativa vigente, la Società si impegna ad erogare una formazione di 8 (otto) ore nel primo anno di nomina degli RLS con argomento la conoscenza della struttura aziendale preposta alla prevenzione e sicurezza e le disposizioni aziendali in materia.

Inoltre, entro il primo anno dalla nomina/elezione gli RLS saranno accompagnati nella visita ai luoghi di lavoro da responsabili della Società. Tale visita dovrà essere concordata preventivamente e congiuntamente tramite stesura di un programma con indicazione di luogo, data e orario della visita. Per l'effettuazione della visita gli RLS avranno un numero congruo di permessi.

#### c) Visite mediche

La Società si impegna a creare una struttura di medici competenti che garantiscano la visita medica periodica con un tragitto il più breve possibile rispetto al luogo dove il collaboratore svolge la sua prestazione lavorativa.

I costi relativi alle visite mediche non possono comportare oneri economici per il lavoratore (compresi i costi connessi con eventuali spostamenti che siano necessari) ed il tempo impiegato per sottoporsi alla visita medica, compreso lo spostamento deve essere considerato orario di lavoro. Per certificare la durata del viaggio il lavoratore dovrà presentare alla Società copia di stampa dal sito Google Maps in cui si veda il luogo di partenza (sede di imputazione lavorativa) e il luogo di arrivo (sede della visita). Verrà utilizzato come orario di viaggio l'orario indicato nel percorso più veloce.

Le visite mediche non verranno inoltre effettuate nelle giornate in cui il lavoratore è assente dal lavoro (ad esempio per ferie, permessi, riposo, etc.).

#### d) TVCC

Stante il buon andamento delle installazioni delle telecamere e il consolidato metodo condiviso tra le Parti, le stesse si impegnano a sottoscrivere un nuovo accordo, per l'installazione delle telecamere nelle filiali.



Resta inteso che gli accordi a suo tempo sottoscritti con le RSA/RSU e le OO.SS. territoriali di riferimento e le autorizzazioni già ricevute dalle autorità competenti, rimangono validi a tutti gli effetti, fino a modifica e/o sostituzione degli impianti di videosorveglianza ivi installati o delle loro condizioni di utilizzo.

### **Titolo III**

#### **Organizzazione e Orario di lavoro**

Le Parti concordano che la retribuzione dell'attività lavorativa del dipendente venga calcolata sull'effettivo timbrato, utilizzando come unità di misura il minuto.

##### **a) Programmazione orari di lavoro**

Al fine di consentire la pianificazione degli orari e una effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Società provvederà ad una programmazione anticipata di norma bisettimanale degli orari di lavoro.

Eventuali variazioni dei turni e degli orari di lavoro, dovute a comprovate e non pianificabili esigenze organizzative, sostitutive e produttive, saranno comunicate ai lavoratori interessati tempestivamente.

##### **b) Lavoro straordinario/supplementare**

Le Parti confermano che il lavoro straordinario/supplementare verrà conteggiato e retribuito a minuti su base settimanale.

Per tale motivo il calcolo della prestazione lavorativa in straordinario/supplementare verrà effettuato sull'effettivo orario di lavoro. Per orario effettivo di lavoro si intendono le ore effettivamente lavorate e, come condizione di miglior favore, anche le ore di non effettiva prestazione lavorativa per effetto di ferie e di permessi retribuiti orari, di cui all'art. 146 del CCNL vigente presso la Società.

Come condizione di miglior favore, la Società garantirà il pieno pagamento dell'orario settimanale di lavoro al collaboratore anche qualora lo stesso non fosse raggiunto nella misura massima di 15 (quindici) minuti settimanali.

Le Parti, inoltre, confermano che il limite annuo di lavoro straordinario, previsto dal vigente CCNL applicato dalla Società, potrà essere incrementato, per i lavoratori inquadrati al 1° livello, fino ad un massimo di 400 ore annue complessive. Le modalità di utilizzo di tale strumento saranno quelle previste dall'applicato CCNL.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa in vigore, quale trattamento di miglior favore, le Parti confermano che per tale livello di inquadramento i minuti superiori a 250 ore annue saranno retribuiti secondo le regole previste dal primo e dal secondo comma del presente punto b).

##### **c) Lavoro domenicale**

Le Parti, riconoscendo come il lavoro domenicale sia sempre più frequentemente presente nell'ambito della distribuzione, concordano che in caso di prestazione lavorativa domenicale,

questa verrà retribuita con una maggiorazione del 135% (incrementata quindi rispetto alla maggiorazione del 30% prevista dal CCNL) per i lavoratori inquadrati nei livelli dal 2° al 7°, indipendentemente dal fatto che la prestazione lavorativa domenicale sia prevista come "normale orario di lavoro settimanale" in fase di sottoscrizione di contrattazione individuale. Inoltre, le Parti concordano che, nel caso in cui durante la prestazione domenicale vengano calcolate almeno 4 ore di straordinario/supplementare effettuate esclusivamente all'interno della stessa giornata domenicale, la Società riconoscerà un ulteriore emolumento denominato "FNG domenicale" che sarà pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Per i lavoratori inquadrati come 1° livello, le Parti concordano che rimane in uso il trattamento retributivo in essere presso la Società in attesa di confrontarsi successivamente per definirne la disciplina.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e quanto disciplinato dall'art.141 riguardo le esclusioni, le Parti, inoltre, concordano di garantire per il lavoro prestato nella giornata di domenica un equo sistema di rotazione, con l'esclusione di quei collaboratori con prestazione domenicale prevista come "normale orario di lavoro settimanale" in fase di contrattazione individuale.

La rotazione si baserà in prima istanza sulla volontarietà al lavoro indicata dai lavoratori e, se questa volontarietà non fosse sufficiente a garantire la copertura necessaria, la Società interverrà tramite una programmazione degli orari domenicali rivolta a tutti i collaboratori.

I paragrafi del presente punto c) non saranno applicati al personale con qualifica di "Quadro", ai contratti di cui all'art. 65 e dell'art. 72 c. 4) paragrafo 2 del CCNL vigente e a forme contrattuali non disciplinate dal vigente CCNL ma previste da normativa.

Nel caso vi siano particolari problemi nel rispetto di quanto enunciato, le Parti si incontreranno a livello territoriale per affrontare il tema della rotazione del personale chiamato a svolgere il lavoro domenicale, con l'obiettivo di garantire il corretto presidio dell'unità produttiva.

#### d) Lavoro Part-Time

- **Monitoraggio del lavoro supplementare**

Al fine di monitorare l'utilizzo del lavoro supplementare, le Parti si incontreranno come previsto a livello territoriale dal Titolo I del presente accordo.

- **Part time sperimentale**

Al fine di creare condizioni che consentano, da un lato al lavoratore a tempo parziale di incrementare stabilmente il proprio orario di lavoro, con conseguente miglioramento dal punto di vista reddituale, e dall'altro alla Società di adottare forme organizzative di flessibilità dei rapporti a tempo parziale, le Parti concordano di sperimentare soluzioni finalizzate all'incremento dell'orario di lavoro dei part time, in coerenza con i principi di flessibilità.

Tale istituto sperimentale prevede l'adesione volontaria del lavoratore attraverso una trasformazione in incremento orario dell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale, con la

contestuale sottoscrizione di un patto di flessibilità che consentirà alla Società la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale, regolata in attuazione degli stessi criteri e meccanismi di distribuzione dell'orario previsti per i lavoratori a tempo pieno.

La Società proporrà ai lavoratori la seguente variazione oraria:

1. per i contratti part time di 20 (venti) o 21 (ventuno) ore un contratto part time sperimentale di 25 (venticinque) ore medie;
2. per i contratti part time di 24 (ventiquattro) o 25 (venticinque) ore un contratto part time sperimentale di 30 (trenta) ore medie.

La flessibilità dell'orario di lavoro settimanale sarà compresa al massimo in 5 (cinque) ore in aumento o in diminuzione rispetto al nuovo monte orario di part time sperimentale sottoscritto.

La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore programmate nelle singole settimane, sarà pari alle ore stabilite dal contratto individuale di part time sperimentale, con la relativa incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

Eventuali ore aggiuntive all'orario programmato settimanalmente e oltre a quanto previsto dalla flessibilità saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato.

Data la volontarietà all'adesione a tale part time sperimentale da parte del lavoratore, lo stesso potrà ritirare in ogni momento la propria adesione. In tale situazione verrà ripristinata la situazione contrattuale individuale precedente all'adesione. La variazione entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla data in cui viene presentata formale disdetta scritta dell'accordo individuale. In tale caso, come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, si procederà all'eventuale conguaglio delle ore per garantire ad entrambe le parti l'esatta spettanza economica.

Le Parti concordano che, fermo restando le esigenze di carattere tecnico organizzative delle singole unità produttive, tra coloro che manifesteranno l'interesse a tale sperimentazione, la Società individuerà i lavoratori a cui sottoporre la proposta tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- media delle ore di supplementare effettuate negli ultimi 12 (dodici) mesi;
- anzianità aziendale;
- carichi di famiglia.

Il tema dell'utilizzo del part time sperimentale, in relazione alla sussistenza delle condizioni organizzative ed economico/gestionali che lo consentano e alla presenza di interesse all'adesione da parte dei lavoratori, costituirà materia di confronto a livello territoriale.

Le Parti concordano l'avvio di una fase sperimentale di tale istituto, a far data dalla sottoscrizione della presente intesa, della durata pari a 6 (sei) mesi. Durante questo periodo la sperimentazione verrà attuata in 2 (due) magazzini a livello nazionale e in 3 (tre) filiali per ogni Direzione Regionale.

Durante e al termine di tale periodo le Parti si incontreranno per analizzare il risultato di tale sperimentazione, con l'obiettivo di verificare la flessibilità e quindi procedere con le definizioni

di durata e di relativo conguaglio delle ore, per estendere l'utilizzo di tale strumento presso tutte le altre strutture.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di cui al lavoro part time sperimentale deve intendersi redatta ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 della legge 14.09.2011 n. 148.

#### e) Missioni

Fermo restando quanto già previsto dalle procedure in vigore nella Società, le Parti concordano che le missioni dei collaboratori tra differenti luoghi di lavoro saranno gestite con un congruo periodo di preavviso, salvo improvvise e comprovate necessità gestionali.

Le missioni, salvo comprovate ragioni organizzative, dovranno essere contenute in un raggio di 40 (quaranta) km dal luogo di imputazione. Possono costituire motivo di maggior utilizzo e distanza delle missioni le occasioni di aperture di nuovi punti vendita e la formazione dei lavoratori.

Viene inoltre garantito un rimborso chilometrico pari ad 0,35 euro netti a chilometro in caso di utilizzo di auto privata. La Società inoltre garantisce il pagamento di ulteriori eventuali spese vive sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione (esempio: pedaggio autostradale).

Il chilometraggio si calcola da luogo di imputazione lavorativa a luogo dove avverrà la prestazione lavorativa.

#### f) Busta paga elettronica

La Società dichiara di avere in atto un processo di sviluppo tecnico che prevede l'introduzione della busta paga elettronica.

A fronte di questo, la Società si impegna ad informare i firmatari del presente accordo rispetto all'andamento di tale introduzione.

### Titolo IV

## Welfare aziendale e tutele individuali

### Premessa

La Società e le OO.SS. riconoscono che il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro che nell'ambito familiare, è una condizione imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione aziendale e per un lavoro di qualità. Per tali ragioni le Parti intendono dare vita, a partire dalla sottoscrizione della presente intesa, ad un "Sistema Welfare" integrativo.

Il "Sistema Welfare" ha per finalità l'individuazione e la soddisfazione di bisogni primari dei dipendenti, attraverso l'evoluzione e l'integrazione delle tutele contrattuali e la messa a disposizione di beni e servizi.

Nelle modalità individuate dalla presente intesa, il "Sistema Welfare" costituisce elemento integrativo alle componenti monetarie tradizionali della retribuzione.



Il "Sistema Welfare", che si innesta su un rafforzato assetto delle relazioni sindacali, si basa sulla comprensione reciproca delle esigenze organizzative aziendali e dei bisogni dei lavoratori. Per tale ragione il "Sistema Welfare" si ispira ai valori della partecipazione dei lavoratori, in un confronto tra le Parti che ha al proprio centro la persona del lavoratore e la coesione sociale. Le Parti si impegnano, pertanto, ad iniziare e a costituire un modello partecipativo in cui Società e Organizzazioni Sindacali si confrontano e condividono un processo di analisi dei fabbisogni, individuazione delle iniziative e offerta di tutele e servizi, gestione dei programmi e verifica della loro efficacia.

In quest'ottica le Parti si impegnano congiuntamente a realizzare iniziative condivise di informazione e comunicazione. Il "Sistema Welfare" è ispirato inoltre al principio di sussidiarietà del welfare pubblico.

Pertanto, la Società, in accordo con le OO.SS., istituisce un sistema di tutele:

**a) Unioni civili**

Le Parti convengono di estendere il congedo matrimoniale alle unioni civili. Vengono estesi, parimenti, anche i permessi per assistenza dovuta a gravi e comprovati motivi nonché il permesso lutto.

Inoltre, in caso di figlio/a presente all'interno della coppia, anche se non legalmente adottato dal collaboratore all'interno dell'unione civile, le Parti convengono di estendere la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti come previsto dalla normativa per un numero massimo di 5 (cinque) giorni annui dietro autocertificazione che il genitore biologico non usufruisca di tale diritto.

**b) Aspettativa non retribuita per maternità/genitorialità**

Al termine del periodo massimo di congedo parentale usufruibile per legge e del residuo ferie maturato, la Società concederà un'aspettativa non retribuita (quindi senza diritto ad alcun istituto) fino al compimento del 1° anno di vita del figlio/a ai collaboratori padri o madri che ne facessero richiesta.

**c) Congedo parentale ad ore**

Le Parti ritengono che la conciliazione tra il lavoro e la famiglia sia patrimonio comune in quanto la messa in atto di soluzioni in tal senso rende più facile per i genitori lavoratori gestire i periodi di lavoro in relazione agli impegni familiari.

Le Parti, pertanto, al fine di dare concretezza a quanto stabilito in premessa con il "Sistema Welfare", e fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico maternità e paternità e dall'articolo 186 del CCNL vigente, in relazione al godimento del congedo parentale ad ore, con la presente intendono dare attuazione a quanto previsto dall'art. 32, D.Lgs. 151/2001 (come modificato dall'art. 1, co. 339, L. 228/2012), e successive norme, nonché la circolare INPS n. 152/2015, la circolare INPS n. 230/2016 e successive.

Considerato anche quanto disposto dalla Direttiva 2010/18/UE, le Parti convengono che la fruizione oraria del congedo parentale sia cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata lavorativa, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro.

Manuela Marcarelli

Le domande di congedo parentale a ore dovranno essere presentate con le procedure previste dall'INPS e comunicate al datore di lavoro con 5 (cinque) giorni di anticipo al fine di organizzare il lavoro.

Nel caso di modifiche alle leggi in materia o al CCNL applicato le Parti si incontreranno per armonizzare il presente articolo.

#### **d) Estensione fondo assistenza sanitaria**

La Società e le OO.SS. sottoscrittrici la presente intesa, nell'ambito dello sviluppo del "Sistema Welfare" di cui alla premessa, considerano il diritto alla salute uno dei diritti fondamentali della persona, costituendo un primario interesse per la collettività e come tale costituzionalmente garantito.

La Società si dichiara attenta al benessere dei propri dipendenti e condivide con le organizzazioni sindacali sottoscrittrici della presente intesa l'obiettivo di integrare il livello complessivo di tutela attinente alla sfera della salute.

Le Parti concordano l'estensione del fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa previsto dal CCNL applicato a beneficio dei lavoratori della Società (con espressa esclusione delle qualifiche di Dirigente e Quadro), sia a tempo parziale che a tempo pieno.

Ai lavoratori verrà pertanto garantita l'erogazione di prestazioni sanitarie aggiuntive a quelle previste dal fondo contrattuale ai sensi e per gli effetti del CCNL vigente; rimangono ferme le regole previste dal CCNL in relazione ai lavoratori aventi diritto e alle modalità di finanziamento del fondo contrattuale.

Eccezione rispetto al CCNL applicato è il diritto a tale integrazione aggiuntiva che spetta al personale dipendente della Società con contratto a tempo indeterminato e con una complessiva anzianità aziendale superiore ad 1 (uno) anno.

L'insieme delle prestazioni aggiuntive verrà garantito attraverso stipula di apposita convenzione con compagnia assicuratrice.

I contributi a carico della Società ed aggiuntivi a quelli dovuti al fondo contrattuale ai sensi e per gli effetti del CCNL applicato andranno a finanziare le prestazioni sanitarie aggiuntive.

I criteri ispiratori che hanno mosso le Parti sull'argomento del welfare aziendale sono:

- la tutela di posizioni di particolare difficoltà e di rilievo sociale;
- consentire accesso e beneficio di prestazioni ricorrenti a una platea più ampia possibile di lavoratori, in modo da sostenerne il reddito e promuovere una migliore qualità del lavoro.

Il welfare aziendale e l'estensione del fondo contrattuale di assistenza sanitaria si ispirano al valore della partecipazione di azienda e lavoratori, attraverso le OO.SS. sottoscrittrici della presente intesa.

Le Parti concordano di costituire una Commissione paritetica, che avrà compito di monitorare andamento e risultati del piano aziendale integrativo, di verificarne rispondenza ad esigenze e

Marie Mercante

priorità dei lavoratori, di apportare proposte di modifica ed integrazione, anche tenuto conto delle possibili variazioni al piano sanitario del fondo contrattuale, di individuare aree e tipologie di intervento. La Commissione paritetica sarà formata da 1 (uno) rappresentante per ogni OO.SS. firmataria il presente accordo e da 3 (tre) rappresentanti della Società, e si incontrerà periodicamente su richiesta di una delle Parti.

Le Parti si impegnano a realizzare azioni di promozione tra i lavoratori finalizzate a far crescere la conoscenza del fondo contrattuale e del piano integrativo derivante dalla presente intesa e delle relative prestazioni.

#### e) Buoni spesa

La Società e le OO.SS. nel dare seguito a quanto descritto in Premessa del presente Titolo, tenuto conto di quanto disciplinato dalle Legge di Stabilità 2016 e da quella del 2017, intendono estendere il "Sistema Welfare" attraverso la concessione di "Buoni Spesa".

Per permettere questo la Società mette a disposizione dei collaboratori uno strumento di welfare del valore totale di 100 (cento) euro all'anno.

Tale "Buono Spesa" viene consegnato ai collaboratori diviso in due momenti distinti dell'anno.

Hanno diritto a quanto sopra i collaboratori, non quadri e dirigenti, superato il periodo di prova, in forza alla data della corresponsione di ciascun anno ed assunti entro il 31 dicembre dell'anno precedente:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time.

I "Buoni Spesa" di cui al presente avranno una durata di 3 (tre) mesi e saranno utilizzabili presso tutti i punti vendita della Società.

#### f) Buono Nascita

La Società e le OO.SS., tenuto conto di quanto disciplinato dalle Legge di Stabilità 2016 e da quella del 2017, concordano di estendere il "Sistema Welfare" attraverso un sostegno alla genitorialità.

Per tale motivo, ai collaboratori che diventeranno padri o madri viene consegnato dalla Società un "Buono Spesa" del valore di 100 (cento) euro per ogni figlio per l'acquisto di prodotti legati all'infanzia.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.

I "Buoni Spesa" di cui al presente avranno una durata di 3 (tre) mesi e saranno utilizzabili presso tutte le filiali della Società.

#### g) Aspettativa per malattie gravi

Le Parti convengono, a titolo di trattamento di maggior favore per il dipendente, sulla concessione di un periodo di aspettativa non retribuita per malattie gravi che comportino terapie salvavita, ai collaboratori che ne faranno richiesta, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Flavia Maccari

Tale aspettativa si aggiunge pertanto a quanto previsto dall'articolo n. 181 (aspettativa non retribuita per malattia) del CCNL vigente.

Analogamente sarà concesso un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, in caso di malattia conseguente ad infortunio.

#### h) Donazione ferie

Sulla scorta e ad integrazione e miglioramento di quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs 151/2015, viene istituita una "banca delle ferie e permessi" in cui ciascun collaboratore potrà donare volontariamente i giorni di ferie maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione (ossia oltre i 24 giorni obbligatori per legge) e le ore di permessi retribuiti, di cui all'art. 146 del CCNL, maturate e non godute nell'anno di riferimento. Tale "banca delle ferie e permessi" sarà usufruita dai colleghi con comprovate difficoltà, che abbiano già esaurito il proprio monte ore di ferie e permessi.

La Società, ogni inizio anno fiscale, alimenterà tale banca delle ferie e permessi con il conferimento di un monte ore, con la possibilità di incrementarlo a fronte di eventuali circostanze meritevoli di essere tutelate.

Tutti i dipendenti potranno volontariamente cedere giorni di ferie, fino ad un massimo di due per anno, e permessi, fino ad un massimo di 40 ore anno, che sono comunque nella propria disponibilità. Spetta pertanto alla libera volontà del singolo lavoratore di indicare la sua adesione attraverso la sottoscrizione di un apposito modulo nel quale andranno quantificate la tipologia e le ore che si intendono donare.

La Società, a seguito delle opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti caricando le giornate e le ore nella banca delle ferie e dei permessi, il cui conteggio sarà tenuto dalla stessa Società.

Al termine dell'anno fiscale eventuali giorni residui rimarranno acquisiti alla banca delle ore per essere usufruiti nell'anno successivo.

L'accesso del dipendente a tale banca delle ore sarà consentito esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- che il dipendente presenti formale richiesta alla Direzione del Personale allegando idonea documentazione comprovante una grave situazione
- che il dipendente abbia usufruito dell'intero monte ferie e permessi a lui spettanti.

La Commissione paritetica di cui al punto d) che precede valuterà le singole posizioni dei lavoratori richiedenti il sussidio solidale.

Le richieste saranno valutate ed eventualmente accettate in ordine cronologico dalla data di presentazione della richiesta e limitatamente alla disponibilità dei giorni e/o ferie permessi presenti in banca delle ore.

Nel caso in cui l'assegnazione di tali giorni/ore non venga utilizzata dal dipendente, si conviene che tali giorni/ore tornino all'interno della banca ore e in ogni caso è esclusa la monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Marie Beccari



La Società assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate e ore di cui alla banca, saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali prevista dalle norme vigenti.

#### i) Commissione congiunta Pari opportunità e politiche antidiscriminazione

Le Parti, nel confermare la propria attiva attenzione alle pari opportunità, convengono di mantenere la già prevista Commissione Mobbing e Pari Opportunità, allargandone le competenze a tutte le tematiche rispetto alle quali possono insorgere elementi e comportamenti discriminatori, che la commissione ha il compito e la finalità di contrastare ed eventualmente rimuovere. Le Parti concordano che a tale già esistente commissione partecipino:

- o 1 (uno) rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie il presente accordo;
- o 3 (tre) rappresentanti della Società.

La commissione congiunta avrà il compito di affrontare, partendo dalla legislazione vigente, interventi che favoriscano pari opportunità tra uomo e donna sul luogo di lavoro, l'integrazione nei luoghi di lavoro per tutti i collaboratori con l'obiettivo di avere un clima sereno e tollerante.

La commissione potrà elaborare percorsi di formazione specifici. Di tale elaborazione, la commissione fornirà indicazioni e riferirà dell'attività svolta alle Parti firmatarie dell'accordo al fine di definire modalità applicative.

La commissione stabilirà le forme di convocazione e le modalità con cui si potranno ad essa rivolgere i dipendenti.

#### **Titolo V** **Durata e disdetta**

Il presente accordo ha la durata di 3 (tre) anni ed entrerà in vigore dal giorno successivo alla relativa sottoscrizione, fatta eccezione per "l'estensione del fondo di assistenza sanitaria" che entrerà in vigore a seguito di successiva comunicazione da parte della Società.

Alla sua naturale scadenza il presente accordo sarà rinnovato automaticamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da inviare con un preavviso di almeno 4 mesi tramite lettera raccomandata.

Le Parti comunque si impegnano ad incontrarsi entro la scadenza del contratto qualora lo stesso venga disdetto.

*Handwritten signature*  
Marta Roccaforte

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures in black and blue ink*