

## ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE

Le parti convengono che la valorizzazione e lo sviluppo di un modello positivo di relazioni sindacali, a tutti i livelli, non può prescindere dalla costituzione di commissioni tematiche paritetiche che possano contribuire alla definizione di azioni condivise e valorizzare le azioni positive congiunte finalizzate anche a migliorare il contesto esterno.

Le commissioni paritetiche sono costituite, da 6 componenti per parte aziendale e da 6 per parte sindacale. I nominativi dei predetti componenti saranno comunicati formalmente. Per la partecipazione alle commissioni politiche di genere, formazione, welfare, salute e sicurezza nazionale sono riconosciute 300 ore di permesso per singola commissione.

Le Commissioni si doteranno di un regolamento per il loro funzionamento.

Sono definite le seguenti Commissioni Paritetiche:

### • **COMMISSIONE POLITICHE DI GENERE**

Coop Alleanza 3.0, la RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità di genere e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno. A tal fine, viene istituita la commissione paritetica aziendale per le politiche di genere, con il compito di:

- ✓ monitorare ed analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;
- ✓ individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;
- ✓ comunicare all'interno e all'esterno della Cooperativa le iniziative intraprese dalla Commissione stessa per favorire la crescita di una cultura diffusa delle pari opportunità.

### • **COMMISSIONE FORMAZIONE**

La formazione e l'addestramento del personale ad ogni livello sono considerati elementi indispensabili per migliorare la professionalità delle persone e offrire un alto livello di servizio ai Soci e Consumatori. La formazione è anche e soprattutto un elemento essenziale per far crescere le persone e come parte di

un soggetto collettivo qual è la Cooperativa. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 11

- **COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA**

Garantire la sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario per Coop Alleanza 3.0 e per le Organizzazioni Sindacali. Per queste ragioni le parti hanno convenuto di costituire una Commissione paritetica nazionale e cinque commissioni paritetiche a carattere territoriale con l'obiettivo di diffondere ed omogeneizzare la cultura della sicurezza sul lavoro e rendere più efficace l'attività degli RLS e degli ASPP. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 9

- **COMMISSIONE WELFARE**

È istituita una Commissione Paritetica al fine di verificare il gradimento dei servizi offerti e proporre di nuovi, anche attraverso strumenti di verifica del gradimento dei lavoratori. La stessa Commissione, inoltre, si occuperà della gestione delle erogazioni, prestazioni e servizi in favore dei lavoratori definite dal modello di welfare. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 12.

## **CAPITOLO V – WELFARE**

### **ART. 12 - WELFARE**

La scelta di dotarsi di un sistema di welfare strutturato è la naturale estensione dei valori e delle finalità che contraddistinguono la missione della Cooperativa.

Le parti si danno reciprocamente atto e in tal senso esplicitamente convengono che per welfare aziendale, letteralmente “benessere aziendale”, si intende il complesso delle erogazioni, prestazioni e servizi (*people care, flexible benefit*) messi a disposizione dei lavoratori con lo scopo di dare ulteriori risposte ai loro bisogni e a quelli dei loro familiari, sostenerne il reddito, rafforzarne il senso di appartenenza e la motivazione individuale.

Le iniziative di seguito definite sono inserite nel più ampio sistema welfare di Coop Alleanza 3.0.

Tutti i servizi e le prestazioni a disposizione dei lavoratori sono definiti attraverso un confronto all'interno della Commissione nazionale welfare e sono pubblicati all'interno del portale intranet.coopalleanza3-0.it. Sono parte integrante del sistema di welfare aziendale anche le prestazioni riportate nell'allegato al presente contratto integrativo aziendale. Le predette prestazioni saranno oggetto di integrazioni e modifiche da valutarsi nell'ambito della commissione nazionale welfare.

Per le iniziative in materia di Conciliazione Vita-Lavoro è prevista l'equiparazione delle coppie dello stesso sesso ai coniugi/conviventi eterosessuali. Inoltre, secondo quanto previsto dalla legge del 20 maggio 2016 n.76 sulle unioni civili, il lavoratore unito civilmente può usufruire delle stesse iniziative riconosciute ai lavoratori sposati.

Le parti, oltre a quanto previsto in materia dal CCNL vigente, concordano sulle seguenti prestazioni e servizi.

#### **Istituzione della Banca del tempo solidale**

Le parti concordano l'istituzione di una Banca delle ore “solidali” a favore di tutti i dipendenti che, per far fronte a gravi e documentate situazioni familiari e/o emergenziali ed avendo fruito di tutte le giornate di ferie e di permesso maturate, abbiano necessità di permessi aggiuntivi a quelli di origine legale/contrattuale. I permessi possono essere richiesti fino ad un massimo di 7 giorni per evento e, comunque, nel limite della capienza del Fondo.

I lavoratori potranno destinare alla Banca del tempo solidale, in modo volontario riservato e gratuito, fino ad un massimo di 4 giorni tra ferie e permessi maturati annualmente.

Coop Alleanza 3.0 si impegna ad integrare il fondo con un contributo una tantum pari a 1.000 ore per la vigenza triennale del contratto integrativo aziendale. Il fondo sarà integrato di 333 ore per ogni anno di proroga.

Le modalità e i criteri di applicazione di tale istituto saranno demandate ad apposito regolamento.

### **Sostegno della maternità e paternità**

Le parti ritengono importante favorire la genitorialità attraverso le seguenti azioni:

#### **1. Genitori in allattamento**

Durante il periodo di allattamento la programmazione degli orari di lavoro avverrà, secondo le regole definite dal presente accordo, esclusivamente attraverso turni unici.

#### **2. Congedo paternità obbligatorio**

In occasione della nascita del figlio o di adozione/affidamento, l'azienda riconoscerà 5 gg di permesso retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa di legge e contrattuale.

Detti permessi potranno essere fruiti esclusivamente a giornate intere, in modo anche continuativo, nell'arco temporale compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita. Sono equiparati alla nascita l'ingresso in famiglia, in caso di adozioni nazionali, l'ingresso in Italia in caso di adozioni internazionali, l'affidamento e il collocamento temporaneo.

**3. Riduzione dell'orario di lavoro** in essere del genitore fino a 8 anni di vita del bambino.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale, il genitore potrà richiedere la riduzione dell'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. Al termine del periodo al genitore sarà ripristinato l'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni. I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.

#### **4. *Aspettativa aggiuntiva non retribuita*** per assistenza ai figli fino a 12 anni

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità/paternità e congedo parentale, adozione ed affido, l'azienda riconoscerà, a richiesta del genitore, una aspettativa non retribuita aggiuntiva della durata massima di 18 mesi.

I 18 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita saranno fruiti con le seguenti modalità:

- ✓ presentazione della richiesta con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- ✓ utilizzo massimo di 12 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro il compimento del 6° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 6 mesi di aspettativa aggiuntiva dal 7° ed entro il compimento dell'12° anno di vita del bambino, non trasferibili da un periodo all'altro;
- ✓ frazione minima di 2 mesi;
- ✓ anche non in prosecuzione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché lo stesso sia stato complessivamente esaurito.

I periodi di cui sopra per i genitori adottivi o affidatari si intendono decorrenti dalla data di adozione/affido, ferma restando la fruizione entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.

#### **5. *Aspettativa nuclei monoparentali***

Ai nuclei monoparentali con figli in età non superiore a 16 anni, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, verrà concessa, su richiesta del genitore, un'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi.

L'aspettativa potrà essere concessa anche frazionata in due periodi.

#### **6. *Aspettativa nascita nipote***

Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore è concessa, entro l'anno di vita del bambino, un periodo di aspettativa non retribuita da 1 a 6 mesi. La richiesta deve essere presentata con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione.

#### ***Part time reversibile***

I lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, che abbiano almeno un anno di anzianità di servizio, possono chiedere la temporanea

trasformazione in contratto a tempo parziale oltre che nelle ipotesi previste dalla vigente contrattazione nazionale anche per far fronte alle seguenti necessità:

- a. provvedere, per gravi documentati e comprovati motivi, all'assistenza di propri familiari di primo grado (minori, maggiorenni disabili, ultrasessantacinquenni);
- b. partecipare a corsi/formazione continua di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto a) non può superare complessivamente i due anni elevabili a tre in casi di particolare gravità.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto b) non potrà superare complessivamente i due anni.

Le trasformazioni temporanee di cui al presente articolo verranno attuate compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Venendo meno le cause che avevano determinato, ai sensi del presente articolo, la richiesta di trasformazione temporanea da contratto FT a contratto PT, è facoltà del lavoratore richiedere, con congruo preavviso, il ripristino del tempo pieno con anticipo rispetto alla data prevista. Il rientro anticipato verrà concordato sulla base delle esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive.

#### ***Aspettativa non retribuita "una tantum"***

Al lavoratore può essere concesso un periodo da 1 a 6 mesi di aspettativa non retribuita, nel corso della vita lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Tale aspettativa può essere richiesta secondo le seguenti modalità e requisiti:

- ✓ motivazione non richiesta;
- ✓ preavviso con 45 giorni di calendario;
- ✓ fruizione circoscritta al periodo 01/01 – 31/10 di ogni anno in un'unica soluzione;
- ✓ rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 2 anni.

#### ***Aspettativa non retribuita per riabilitazione da dipendenze***

Ai lavoratori affetti da dipendenze (ad esempio, tossicodipendenza, etilismo, ludopatia, disturbi dei comportamenti alimentari) che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione presso strutture specializzate pubbliche o private

spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale aspettativa sarà concessa anche per assistere i parenti entro il 2° grado qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

### ***Sostegno per le donne soggette alla violenza di genere***

Le parti ritengono inaccettabile qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere. Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza primaria di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. Ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere deve essere prevenuto e ove si realizzi segnalato e perseguito.

Alla commissione nazionale welfare è affidato il compito di approfondire e valutare azioni finalizzate alla prevenzione di casi di violenza e molestie oltre alla definizione di azioni di supporto anche attraverso consulenza e assistenza alle vittime.

Tra le azioni di supporto, per i lavoratori vittime di violenza di genere o maltrattamenti familiari, è previsto, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per un periodo non superiore a 3 anni.

Per le lavoratrici dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, la Cooperativa garantisce fino ad un massimo di 90 giorni di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto definito dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80.

Per le lavoratrici di cui sopra, la Cooperativa si impegna ad accogliere richieste di trasferimento presso un altro punto vendita.

### ***Aspettativa non retribuita per eventi sportivi e culturali***

Al lavoratore che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva cui è affiliato, a partecipare ad eventi sportivi e culturali di carattere nazionale e internazionale, verrà concesso a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di durata correlata al singolo evento.

La concessione di tutti gli interventi sopra riportati è in ogni caso subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative.

### ***Voucher servizi***

