

**COOP ADRIATICA**  
**PROTOCOLLO DI SOLIDARIETA'**

<b>PREMESSA</b>		<b>Pag. 3</b>
<b>NORME GENERALI</b>		<b>Pag. 4</b>
<b>ART. 1</b>	<b>DIRITTO ALLO STUDIO, FORMAZIONE PERMANENTE e PROMOZIONE CULTURALE</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>ART. 2</b>	<b>CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DI VITA</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>ART. 3</b>	<b>TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA', IMPEGNI DI CURA, SITUAZIONI DI GRAVE DIFFICOLTA' PERSONALE E FAMILIARE</b>	<b>Pag. 11</b>
<b>ART. 4</b>	<b>INSERIMENTO DI DIVERSAMENTE ABILI E PORTATORI DI SITUAZIONI DI DISAGIO SOCIALE</b>	<b>Pag. 21</b>
<b>ART. 5</b>	<b>PROMOZIONE DELLA PARITA', LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI E AI COMPORAMENTI LESIVI DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA.</b>	<b>Pag. 21</b>
<b>ART. 6</b>	<b>PROMOZIONE E SOSTEGNO DELLE ATTIVITA' DI VOLONTARIATO SOCIALE</b>	<b>Pag. 22</b>
<b>ART. 7</b>	<b>DELEGATO SOCIALE</b>	<b>Pag. 22</b>
<b>ART. 8</b>	<b>COMMISSIONE PER LA GESTIONE DEGLI INTERVENTI DI CARATTERE ECONOMICO ED ALTRI INTERVENTI DI URGENZA A FAVORE DEI LAVORATORI</b>	<b>Pag. 23</b>
<b>ART. 9</b>	<b>SUSSIDI AZIENDALI – FONDO DI SOLIDARIETA'</b>	<b>Pag. 24</b>

## PREMESSA

### Obiettivi del protocollo

Il presente protocollo, rientra nei contratti collettivi di Area e rappresenta il tentativo di procedere alla creazione di un piano aziendale di interventi su conciliazione tempi di vita e di lavoro, famiglia, salute, benessere e risparmio, come componente importante del cosiddetto secondo welfare ovvero un insieme di interventi e investimenti che affiancando e non sostituendo il welfare pubblico forniscono un modello innovativo e sensibile di gestione delle risorse umane.

Le parti, rivisitando il precedente protocollo della solidarietà confermano la volontà di

- Esprimere una **posizione distintiva** rispetto alle tendenze che prefigurano un modello di società poco sensibile alla tutela dei diritti e alle esigenze della persona
- Inserirsi con **iniziative originali**, rivolte in specifico ai lavoratori dipendenti, nel filone generale della socialità e della solidarietà, di cui Coop Adriatica e le OO.SS sono protagonisti nei rispettivi campi di intervento.
- Prefigurare un **quadro di riferimento unico**, per applicare compiutamente, sviluppandoli, i diritti previsti dalla legislazione sociale degli ultimi anni (in particolare le leggi 53/00 e 68/99) e quanto già concordato a livello di contrattazione collettiva nazionale e aziendale
- **Sostenere** il potere d'acquisto dei lavoratori in un momento di elevata incertezza economica delle famiglie

Per questi motivi, le parti hanno ribadito una particolare attenzione agli aspetti relativi alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che hanno inteso declinare con norme contrattuali ma hanno anche condiviso gli indirizzi e gli orientamenti aziendali per quanto concerne le altre aree di interesse del Piano Welfare .

Nel marzo 2012 Coop Adriatica ha partecipato ad un progetto promosso dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop finalizzato a sviluppare un approccio culturale, sociale e manageriale delle pari opportunità. Il percorso finalizzato a diffondere la cultura delle Pari Opportunità attraverso la qualità nella gestione delle risorse umane e alla creazione di buone prassi, si è concluso con il riconoscimento della Certificazione di Genere.

In coerenza a quanto sopra si precisa che con la dicitura "lavoratori" si intende l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori della cooperativa.

## **NORME GENERALI**

Tutti gli interventi di sostegno normati nel presente protocollo sono strettamente correlati alle finalità in esso previste.

Un utilizzo da parte dei fruitori non corrispondente alle motivazioni per cui tali interventi siano stati richiesti e/o disposti, li faranno automaticamente decadere.

Permessi, congedi, aspettative ed altre agevolazioni sugli orari di lavoro non potranno essere utilizzati in ogni caso per lo svolgimento di attività lavorative.

Nel caso di non rispetto di quanto sopra, oltre alla revoca dell'intervento, si procederà a termini di legge, di contratto e di regolamento interno.

Gli interventi di cui al presente protocollo debbono essere compatibili con le norme di legge ovvero con la tipologia di rapporto (es. durata del contratto a tempo determinato). Nel caso di anticipi sul TFR dovranno tener conto della regolamentazione PREVICOOPER .

Ai fini degli interventi di cui al presente protocollo, la settimana lavorativa coincide con l'orario contrattuale individuale ( es. 1 settimana = 6 gg per il FT, 3 / 4 gg per il PTVS, 1 g per PTWE)

Gli interventi di cui al presente protocollo sono applicabili, con le specifiche previste singolarmente, a tutti i lavoratori dipendenti di Coop Adriatica. I tetti contenuti nel presente protocollo si intendono complessivi per tutti i lavoratori delle società cui viene applicato il contratto di cui sopra.

Tutte le richieste relative al presente protocollo (aspettative, congedi, turni agevolati, trasformazioni, ecc...) devono essere presentate alla Direzione Risorse Umane Servizio Welfare

## **ART. 1 – Diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale**

Le parti considerando lo sviluppo della cultura elemento fondamentale per la crescita del paese, ad integrazione delle modalità di fruizione dei permessi per studio previsti dagli artt. 141 e 142 del vigente CCNL, definiscono quanto segue:

### **1.1. PERMESSI**

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al citato Art. 141, finalizzati al conseguimento del primo titolo di studio (istruzione primaria, secondaria, universitaria e qualificazione professionale) potranno, a loro scelta, utilizzare in alternativa i permessi di cui alle lettere A) o B):

A)

- PERMESSI RETRIBUITI per tutte le giornate in cui debbono effettuare prove d'esame e due giorni precedenti le prove stesse,

In caso in cui l'esame sia costituito da un ciclo di prove a giornate consecutive (es. maturità, scritto e orale) i due giorni di permesso saranno quelli lavorativi antecedenti l'inizio del ciclo stesso.

Il massimo di 5 esami l'anno di cui al citato Art. 141, si intende riferito a singoli esami (es. universitari) o a cicli di prove a giornate consecutive o ad esami in cui sia prevista una prova orale ed una scritta.

I lavoratori studenti ai sensi del presente articolo, a richiesta degli stessi, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e/o verranno esonerati dal prestare lavoro supplementare, straordinario, festivo (art. 141 comma 1) e domenicale .

- PERMESSI non RETRIBUITI per un massimo di 120 ore l'anno il cui uso verrà programmato trimestralmente pro – quota, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Dette ore di permesso non retribuito di cui alla presente lettera A) potranno essere recuperate dal lavoratore interessato secondo un piano da concordate con il suo diretto responsabile, senza che ciò costituisca prestazione di lavoro

straordinario o supplementare e, quindi, senza alcuna maggiorazione a tali titoli.

B)

PERMESSI RETRIBUITI per un massimo pari alla durata del corso ed, in ogni caso, non superiore a 150 ore per ogni anno solare.

Il monte di 150 ore, si intende riconosciuto anche a copertura di tutte le giornate in cui si debbono effettuare prove d'esame e due giorni precedenti le prove stesse.

Le modalità per la fruizione dei permessi retribuiti e non retribuiti di cui alle lettere A) e B) sono le seguenti:

- nel caso delle 2 giornate precedenti gli esami, come sopra specificato, comunicazione all'azienda di norma almeno 30 gg prima della fruizione;
- nel caso degli altri permessi, comunicazione all'azienda del programma di utilizzo su base annuale (1/01 – 31/12) frazionato in non più di 3 periodi, almeno 60 giorni prima dell'inizio dell'utilizzo di ogni periodo;
- i permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili, nel corso dell'anno solare, con altri permessi per studio previsti dagli Artt. 141 e 142 del vigente CCNL;
- le altre compatibilità organizzative per la fruizione sono quelle previste dal CCNL.

I richiedenti dovranno presentare:

- Gli attestati di iscrizione ai corsi almeno 7 giorni prima dell'inizio dei corsi stessi e gli attestati di frequenza agli stessi (singole giornate ed ore di corso) dovranno essere presentati entro il 7° giorno del mese successivo.
- Gli attestati di esame sostenuti entro 7 giorni dall'esame stesso o dal termine del ciclo di giornate consecutive di esami.

## 1.2 CONGEDI PER LA FORMAZIONE (ART. 5 L.53/00)

Ai lavoratori studenti ai sensi del precedente punto 1 verrà concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 11 mesi, frazionabile in periodi non inferiori ai tre mesi e fruibile in non più di tre anni, alle seguenti condizioni:

- essere in forza a tempo indeterminato;
- avere 5 anni di anzianità di servizio aziendale alla data della richiesta, compresi i periodi prestati con rapporto a termine;
- preavviso di almeno 30 gg

L'accoglimento delle richieste potrà riguardare complessivamente nel corso dell'anno un massimo di congedi contemporanei pari al 1% dell'organico in forza all'1/1 di ogni anno nell'Area contrattuale di riferimento.

Nel caso di comprovate esigenze organizzative aziendali, la richiesta di cui sopra potrà essere temporaneamente non accolta o differita.

Nel periodo di congedo, su richiesta dell'interessato, limitatamente alla copertura delle spese di formazione documentate e della mancata retribuzione, l'azienda concederà un anticipo sul TFR fino al 70% dell'importo disponibile, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito.

Sarà cura del lavoratore documentare all'azienda l'iscrizione al corso e le relative frequenze secondo quanto previsto al punto 1.

Altre ipotesi di utilizzo dei congedi per la formazione ai sensi della L. 53/00 verranno gestite sulla base di quanto previsto dalla legge stessa e dal CCNL.

## 1.3 DIRITTO ALLO STUDIO EX ART. 142 CCNL

Rientrano nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 142 del CCNL vigente, limitatamente ad un monte ore annuo complessivo di 900 ore e di 150 individuali, corsi di studio/master, volti a migliorare la propria cultura organizzati e gestiti anche da:

- enti pubblici territoriali (regione, provincia, comuni) o da loro istituti anche in collaborazione con la cooperativa;
- enti o istituti di formazione, con il concorso di finanziamenti pubblici;
- enti o istituti di formazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;



- dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.
- università pubbliche o private legalmente riconosciute

I permessi di cui al presente punto, saranno riconosciuti anche per il conseguimento della seconda Laurea.

## **ART. 2 Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita**

Le parti concordano che, per realizzare miglioramenti di entità rilevante su questi aspetti, è necessario e fondamentale il coinvolgimento degli Enti Locali e di tutti gli enti erogatori di servizi sul territorio.

La programmazione urbanistica degli insediamenti industriali e abitativi, della rete delle infrastrutture, con particolare riferimento ai trasporti deve essere la base di città e territori più vivibili.

Fermo restando questo presupposto, la Cooperativa, le OO.SS e le RSA/RSU continueranno a sensibilizzare Comuni, Province, Regioni e altri Enti territoriali affinché si sviluppino azioni positive ad integrazione di quelle gestite internamente dalla cooperativa

Nell'ambito di questo filone vengono individuate come prioritarie le seguenti azioni positive:

- a. mantenimento del Progetto "ORGANIZZAZIONE A ISOLE" nell'area casse/servizi degli Ipermercati
- b. Sperimentazione nelle sedi amministrative del telelavoro
- c. Individuazione di modalità organizzative volte a favorire la presenza dei genitori nelle giornate di inserimento all' asilo nido, scuola d'infanzia e primaria.
- d. Possibilità di concessione, ai lavoratori che ne facciano richiesta, avendo usufruito delle ferie e dei permessi retribuiti spettanti per l'anno in corso, di aspettative fino a 3 mesi per casi documentati da ragioni di studio o assistenza familiari. La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario, salvo casi particolari documentati.

e. Aspettativa non retribuita "una tantum" da 1 a 6 mesi nel corso della vita lavorativa, da fruire secondo le seguenti modalità e requisiti:

- Motivazione non richiesta
- Richiesta con 45 giorni di calendario di preavviso
- Fruizione circoscritta al periodo 1/01 – 31/10 di ogni anno in un'unica soluzione (salvo deroga di cui all'art. 3 del presente protocollo)
- Rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 2 anni (CAT computati mediante somma dei mesi pieni)
- utilizzo massimo consentito in contemporanea:

1 aspettativa per PV/reparti con organico da 1 a 15 unità

2 aspettative per PV/reparti con organico da 16 a 30 unità

3 aspettative per PV/reparti con organico superiore a 30 unità

Per PV/reparti con organico superiore alle 30 unità e richieste inoltrate da più di 3 lavoratori, in periodi anche parzialmente concomitanti, l'azienda valuterà caso per caso.

Per i lavoratori che rivestono ruoli di responsabilità e/o coordinamento si rende necessaria la verifica positiva della compatibilità con le esigenze tecniche organizzative.

## **ART. 3 Tutela e sostegno della maternità, impegni di cura, situazioni di grave difficoltà personale e familiare**

A partire da una comune valutazione positiva sulla legge 53/00, le parti concordano sulla necessità di definire una disciplina unitaria sui temi dei congedi, delle aspettative, dei permessi e di altre esigenze dei lavoratori dipendenti per l'assistenza e la cura di familiari. Le parti convengono sulla necessità di armonizzare e integrare quanto già previsto dalle norme di legge, dal CCNL e dalla precedente contrattazione collettiva aziendale per garantire ai lavoratori di coop adriatica un ampio ventaglio di interventi di sostegno.

### **3.1. Aspettativa aggiuntiva non retribuita per assistenza ai figli fino ad 8 anni**

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità/paternità (ex astensione obbligatoria) e congedo parentale (ex astensione facoltativa), adozione ed affido, l'azienda riconoscerà a richiesta del genitore, una aspettativa aggiuntiva non retribuita 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 45 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- utilizzo massimo di 12 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro compimento del 4° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 6 mesi di aspettativa aggiuntiva dal 4° ed entro il compimento dell'8° 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.

### **3.2 Congedi non retribuiti per malattia dei figli fino ad 8 anni**

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, al genitore con figli di età fino a 8 anni spetteranno i seguenti permessi non retribuiti:

- fino a 3 anni di vita del bambino per tutta la durata della malattia;
- da 3 a 8 anni di vita del bambino pari a 6 gg lavorativi all'anno  
L'estensione del congedo a 6 gg lavorativi si applica anche in tutti i casi di adozione/affidamento

I congedi del presente art. 3.2. potranno essere fruiti alternativamente da entrambi i genitori.

### **3.3 Passaggio da tempo pieno a tempo parziale del genitore fino a 8 anni di vita del bambino**

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, il genitore potrà richiedere il passaggio a tempo parziale (o riduzione del part time in essere). Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.

La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 gg .

I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.

In alternativa alla trasformazione a tempo parziale, il genitore potrà richiedere e definire specifiche modalità di articolazione dell'orario di lavoro settimanale anche in deroga con le normative in materia previste dai CIA di Area.

Le condizioni pattuite tra le parti, saranno oggetto di verifica semestrale per valutarne la compatibilità con l'organizzazione ovvero per definire il loro mantenimento o l'eventuale modifica.

### **3.4 Contrazione del matrimonio nel periodo di congedo per maternità (ex astensione obbligatoria)**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 144 del CCNL vigente, nel caso di matrimonio contratto dalla lavoratrice nel periodo di assenza dal lavoro per congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), il congedo matrimoniale potrà essere fruito in continuazione al periodo stesso e prima della fruizione di periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) o di aspettativa aggiuntiva.

### **3.5 Permesso retribuito per paternità**

Ad integrazione di quanto previsto al comma 3 dell'art. 138 CCNL in occasione della nascita del figlio, su richiesta dell'interessato, l'azienda riconoscerà 2 gg di permesso retribuito (+ 1 rispetto al ccnl). Tale permesso potrà essere fruito in modo continuativo dal giorno antecedente la prevista nascita e non oltre la prima settimana di vita del bambino.

### **3.6 Permesso retribuito per controlli prenatali**

Come previsto dalla legislazione in vigore, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro, fermo restando la presentazione della relativa documentazione attestante data e orario di effettuazione.

### **3.7. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari , di durata massima di 2 anni**

Il presente paragrafo fa riferimento all'art. 4 della Legge 8/3/00 n. 53, al Decreto 21/7/00 n. 278 e all'art. 176 del CCNL.

Sulla base di quanto sopra, potrà essere richiesto dalla lavoratrice/ore, un periodo di congedo, per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap (parenti o affini entro il terzo grado), anche se non conviventi.

Per gravi motivi s'intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui sopra
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra.
- c) le situazioni di grave disagio personale (ad esclusione della malattia) nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti dalle patologie specificate all'art. 2 comma 1 del Decreto 21/7/00 n° 278.

Il congedo di cui al presente articolo potrà essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni nella vita lavorativa. Di norma, non saranno accolte richieste per frazioni inferiori ad 1 mese. Situazioni di particolare gravità saranno verificate caso per caso.

Il lavoratore è tenuto a presentare domanda di congedo, corredata da dichiarazione ed idonea documentazione della sussistenza dei motivi previsti alle lettere a) b) c). La sussistenza dei motivi di cui alla lettera d) dovrà essere attestata dal medico specialista, del SSN o con esso convenzionato, o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero.

L'azienda fornirà risposta al dipendente entro 10 gg dalla presentazione della richiesta.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento, a quanto definito dall'art. 2 L. 53/00, dal D. 278/00, dal CCNL vigente e loro successive integrazioni/modificazioni.

### **3.8 Permesso non retribuito per gravi motivi familiari fino a 2 settimane**

Ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni di cui al precedente paragrafo e che ne facciano esplicita richiesta, documentata come sopra, potranno essere concesse ore di permesso non retribuito, anche utilizzabili per giornate intere di assenza dal lavoro, per un periodo massimo di 2 settimane nel corso dell'anno.

Per la concessione dei suddetti permessi, ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa, i lavoratori interessati dovranno aver usufruito di tutte le ferie e permessi retribuiti maturati fino al momento della richiesta, nonché recuperato eventuali precedenti prestazioni di lavoro straordinario.

### **3.9 Permesso straordinario retribuito per decesso o grave infermità di familiare**

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 gg lavorativi all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore/ce risulti da certificazione anagrafica. Ai sensi dell'art. 138 del CCNL vigente tale permesso verrà riconosciuto anche in caso di decesso o di grave e documentata infermità di affini di 1° grado anche non conviventi, del coniuge o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Il permesso retribuito di cui sopra, per la casistica relativa al decesso di familiare come sopra definito, dovrà essere usufruito entro 7 gg dall'evento.

Il lavoratore che ne faccia richiesta dovrà produrre la seguente documentazione:

- per decesso di familiare come sopra definito, comunicazione verbale all'azienda e successiva presentazione di autocertificazione per i conviventi e certificato di morte per i non conviventi;
- per grave infermità, presentazione di richiesta scritta corredata di certificazione, atto ad attestare la grave infermità, rilasciata dal medico di base, specialista del SSN, medico generico, pediatra di libera scelta, o strutture sanitarie in caso di ricovero;
- dichiarazione di ricovero ospedaliero per i figli di età inferiore a 12 anni.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, in caso di grave infermità di un familiare come sopra definito, in luogo del permesso retribuito potranno essere concordate tra azienda e lavoratore diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Per la definizione delle modalità di cui sopra si fa riferimento al decreto 21/7/00 n. 278 art 1, comma 4.

L'azienda accorderà inoltre al lavoratore, in caso di decesso di un familiare come sopra definito, permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 6 giorni, nonché periodi di ferie/ROL, in accordo con il responsabile diretto.

Ad integrazione di quanto previsto al comma 2 dell'art. 138 del CCNL i 2 giorni aggiuntivi di congedo retribuito, verranno concessi, purché si tratti di decesso del proprio genitore, coniuge, convivente, figlio, fratello/sorella, anche qualora i 3 giorni di congedo retribuito siano stati utilizzati con la motivazione della grave infermità.

### **3.10 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 senza retribuzione e maturazione di alcun istituto contrattuale e dell'anzianità di servizio, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai parenti entro il 2° grado o al convivente, che concorrano al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il competente servizio ne attesti la necessità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, sarà concessa l'aspettativa di cui sopra.

Quanto previsto al presente paragrafo supera, in quanto migliorativo, gli artt. 174 e 175 del CCNL del 1/1/2011.

### **3.10 bis Aspettativa non retribuita per stalking e maltrattamenti familiari**

Ai lavoratori vittime di stalking o maltrattamenti familiari, spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa senza retribuzione e maturazione di alcun istituto contrattuale e dell'anzianità di servizio, per il tempo necessario e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Quanto previsto al presente paragrafo supera, in quanto migliorativo, gli artt. 174 e 175 del CCNL del 1/1/2011.

### **3.11 Interventi per particolari situazioni personali del dipendente**

a) Al genitore che certifichi la stabile convivenza con i soli figli, purché in età non superiore a 16 anni, qualora ne faccia esplicita richiesta, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del punto vendita/ufficio, verrà concessa una modifica temporanea per un massimo di 6 mesi, eventualmente estensibile, del turno di lavoro ( ad es.: mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici).

Al genitore che versi nella situazione di cui sopra, l'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi, eventualmente estensibile, potrà essere concessa anche frazionata in due soluzioni.

Potranno inoltre essere accordati periodi di ferie/ROL al dipendente con figli a carico, in concomitanza con il periodo di separazione dal coniuge, per affrontare la nuova situazione familiare, ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa.

Particolare attenzione sarà garantita alle esigenze dei genitori con figli affetti da disturbi dell'apprendimento.

b) Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore potrà essere concessa, entro l'anno di vita del bambino, un periodo di aspettativa non retribuita da 1 a 6 mesi.

c) Al dipendente straniero, per rientrare nel paese di origine, purché lo stesso non sia confinante con l'Italia, verrà concesso a richiesta un periodo continuativo di ferie anche pari a 4 settimane. L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente l'idonea certificazione che attesti l'effettivo rientro nel paese di origine.

d) 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.

### **3.12 Monte ore permessi retribuiti per situazioni di grave difficoltà personale e familiare**

Ai lavoratori che: si trovino in situazioni di grave difficoltà per ragioni di salute, necessitino di assentarsi dal lavoro per esigenza di cura di familiari in grave condizioni di salute, versino in situazione di grave disagio economico, con la contemporanea esigenza di assentarsi dal lavoro per motivi di cure parentali, potrà essere concesso fino a un mese di permesso retribuito nel corso dell'anno solare.

Il monte permessi di cui al presente articolo, sarà utilizzato anche per l'assegnazione di voucher per specifici servizi di welfare definiti dalla cooperativa.

L'attribuzione di tale permesso retribuito, verrà decisa dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, nell'ambito di un monte annuo complessivo messo a disposizione dalla cooperativa di 6.000 ore, comprensive di quelle da destinarsi a sostegno di attività di volontariato di cui al successivo art. 6.

Per quanto concerne la gestione dell'eventuale residuo annuale, si rimanda a quanto previsto all'art. 6 del presente Protocollo.

### **3.13 Anticipo del TFR e deroghe per la concessione**

#### **CRITERI GENERALI**

Potranno richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti con almeno 8 anni di servizio presso Coop Adriatica ( in costanza di rapporto di lavoro)

L'anticipazione non potrà in ogni caso essere superiore al 70% dell'importo cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente anche oltre i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

## **CASISTICHE DI LEGGE**

A norma di legge la richiesta, ferma restando la documentazione da produrre che ne attesti il diritto, deve essere giustificata dalla necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
3. spese sostenute da:
  - a) genitori, anche adottivi o affidatari, che si avvalgano del diritto di assenza facoltativa (congedo parentale) o per assenza dovuta alla malattia del bambino di età inferiore a 8 anni;
  - b) dipendenti che abbiano presentato la domanda di congedo per la formazione, accolta dall'azienda;
  - c) dipendenti che partecipino ad iniziative di formazione continua, anche aziendali;

relative all'integrazione o alla sostituzione della retribuzione e alla copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita (da documentare contestualmente alla domanda).

## **CASISTICHE AGGIUNTIVE A LIVELLO AZIENDALE**

### **a) INTEGRAZIONE ALLE CASISTICHE DI LEGGE**

Fermi restando i criteri generali di cui sopra, potrà essere richiesta l'anticipazione del trattamento di fine rapporto anche nei seguenti casi:

4. manutenzione/ristrutturazione della prima casa di abitazione, per le spese effettivamente sostenute, documentate e comunque di almeno 4.000,00 Euro;
5. estinzione o riduzione del mutuo acceso per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma necessaria) o per il riscatto della propria abitazione, ferma restando la certificazione comprovante l'intervento.

## b) ALTRE CASISTICHE DI CARATTERE SOCIALE

Fatte salve le casistiche di legge e del punto a), fermi restando i soli limiti dell'anzianità aziendale di almeno 8 anni e il limite dell'importo massimo del 70%, l'azienda potrà concedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta, anche nei seguenti casi:

6. al lavoratore che si trovi in situazione di grave difficoltà economica;
7. al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione;
8. al lavoratore in aspettativa non retribuita per ragioni legate alla tossicodipendenza o etilismo, che per partecipare a programmi di riabilitazione debba sostenere delle spese documentate o quale sostegno per la mancata retribuzione;
9. al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiari, che versa in situazione di indigenza, quale sostegno per la mancata retribuzione e per le eventuali documentate spese sostenute;
10. al lavoratore la cui abitazione principale venga seriamente danneggiata in maniera rilevante da eventi atmosferici, calamità naturali e incendio, purché gli interventi non siano rimborsabili da terzi;
11. al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita, quale sostegno per la mancata retribuzione.
12. al lavoratore che, nel caso di adozione internazionale debba sostenere delle spese nella fase pre adottiva (viaggio e soggiorno nel paese di adozione)
13. al lavoratore che, debba effettuare dei versamenti contributivi all'INPS per fini pensionistici

## **MODALITA' PER LA CONCESSIONE**

Qualora il lavoratore abbia già usufruito dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto per le casistiche ai punti 1, 2, 3, 4 e 5, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione, per una sola volta, per le casistiche di cui ai punti 6, 7, 8, 9, 10 e 11.

Qualora il lavoratore usufruisca per la prima volta dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto per le casistiche di cui ai punti 6, 7, 8, 9, 10 e 11, è fatta salva la possibilità di una seconda concessione per le casistiche previste ai punti 1, 2 e 3.

L'anticipo per le casistiche ai punti 4 e 5, qualora il lavoratore abbia già usufruito di una prima concessione per le casistiche di legge di cui ai punti 1, 2 e 3, è subordinata ad una condizione di forte indigenza e comunque alla valutazione della Commissione prevista dall'art. 8 del presente Protocollo, cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta.

### **3.14 Prestiti a tasso agevolato**

In alternativa all'anticipazione del trattamento di fine rapporto, o in aggiunta alla concessione dello stesso, l'azienda potrà accordare un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta, nei casi che seguono;

- casistiche di legge che prevedono l'anticipo del trattamento di fine rapporto, comprese le deroghe, integrate dal presente Protocollo;
- al lavoratore che si trovi in situazione di grave difficoltà economica;
- al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione;
- al lavoratore la cui abitazione principale venga seriamente danneggiata in maniera rilevante da eventi atmosferici, calamità naturali e incendio, purché gli interventi non siano rimborsabili da terzi;
- al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita;

#### **ART. 4 Inserimento di persone diversamente abili e portatori di situazioni di disagio sociale**

Le parti si danno atto della positività delle politiche in essere con particolare riferimento a:

- inserimento lavorativo dei disabili e delle altre categorie protette, nel pieno rispetto di quanto stabilito dalla Legge 68/99, ricercando la massima collaborazione con il servizio di collocamento pubblico;
- sensibilizzazione e formazione dei Responsabili e dei colleghi interessati all'inserimento, a fronte di situazioni di particolare difficoltà dello stesso;
- collocazione lavorativa dei disabili in mansioni compatibili con il grado di capacità lavorativa di cui sono portatori, nell'ottica di valorizzarne il contributo.

Fermo restando quanto previsto da altre norme di legge e di CCNL ed in relazione alle caratteristiche delle attività da svolgere, Coop Adriatica è impegnata ad inserire, anche attraverso stages e tirocini non finalizzati all'assunzione, altre persone portatrici di situazioni di disagio sociale.

Ai dipendenti, familiari di portatori di handicap riconosciuti come tali ai sensi delle disposizioni di legge, su richiesta, verrà concessa una modifica temporanea del turno di lavoro (es. mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici) per un periodo massimo di 6 mesi, eventualmente prorogabile.

I lavoratori portatori di handicap motori che abbiano difficoltà di deambulazione, avranno la precedenza nell'avvicinamento all'abitazione rispetto ad altre richieste in relazione alle loro mansioni e alle condizioni organizzative dell'unità organizzativa di destinazione.

#### **ART. 5 Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona**

Le parti prendono atto, che la materia è ampiamente trattata al titolo X del CCNL vigente e che eventuali casi di violazione possono essere segnalati alla Commissione Etica della cooperativa (organismo che presiede il rispetto del Codice Etico da parte dei lavoratori, soci e altri portatori di interesse).

## **ART. 6 Promozione e sostegno delle attività di volontariato sociale**

L'azienda e le OO.SS. esprimono una comune valutazione sulla necessità di promuovere l'impegno civile e sociale a favore della collettività e dei soggetti più deboli.

La cooperativa in questo quadro, ritiene opportuno riservare una parte del monte da 6.000 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 3.12 ai lavoratori che :

- a) partecipino attivamente ad attività di volontariato non retribuito ad alcun titolo nel campo della solidarietà sociale, della protezione civile, della difesa dell'ambiente, con attività sul territorio svolte anche in giornate lavorative.
- b) effettuino periodi prolungati di attività nel campo della solidarietà nazionale o internazionale, per conto di enti od organizzazioni operanti in detti campi, per interventi di assistenza, aiuto umanitario, soccorso per calamità naturali, ecc.

I lavoratori che siano nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) dovranno far pervenire un'idonea documentazione, dell'ente/organizzazione presso il quale prestano attività di volontariato, che specifichi il ruolo e la frequenza del loro impegno.

## **ART. 7 Delegato Sociale**

L'azienda prende atto della scelta compiuta dalle OO.SS./RSA/RSU di istituire la figura del DELEGATO SOCIALE, cui le OO.SS./RSA/RSU stesse hanno affidato le funzioni di:

- ✓ Diffondere la cultura della solidarietà fra i lavoratori.
- ✓ Proporre e stimolare le iniziative per promuovere l'agio e prevenire situazioni di disagio nell'ambiente di lavoro.
- ✓ Cooperare con le strutture aziendali per identificare risposte, tramite azioni positive, a problemi e situazioni di difficoltà presenti fra i lavoratori, con particolare riferimento ai contenuti dell'art. 5 del presente protocollo.
- ✓ Partecipare attivamente all'applicazione dei contenuti del presente protocollo.

I delegati sociali saranno designati dalle OO.SS. tra i componenti della RSA/RSU e/o tra gli altri lavoratori.

La Cooperativa ribadisce il proprio impegno a collaborare pienamente nello svolgimento dei compiti sopra indicati, identificando nel Delegato Sociale una figura di riferimento per affrontare le tematiche rientranti nell'ambito del presente protocollo, nell'ambito della Commissione di cui al punto successivo nonché nella gestione quotidiana del personale.

Per lo svolgimento delle sue attività il /i delegato/i utilizzeranno le ore di permessi retribuiti speciali definiti dai singoli contratti di area (monte ESA/Esecutivo/Coordinamento)

**ART. 8 Commissione paritetica per la Gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.**

Viene istituita in ogni area contrattuale una Commissione per la Gestione degli interventi di carattere economico e di urgenza stabiliti dal presente protocollo a favore dei lavoratori. Al fine di garantire omogeneità applicativa e per la corretta gestione del fondo aziendale di solidarietà la cooperativa istituisce tra i componenti della parte aziendale una figura di coordinamento trasversale alle 3 commissioni.

Tali commissioni, composte da 3 componenti designati dalla cooperativa e 3 dalle OO.SS, hanno il compito di deliberare in merito alle richieste/proposte di intervento che comportino:

- ✓ Anticipi sul TFR per cause diverse da quelle di legge
- ✓ Concessione prestiti agevolati
- ✓ Interventi economici straordinari a sostegno di lavoratori che si trovino nelle situazioni previste dal presente protocollo, nell'ambito del FONDO di SOLIDARIETA' di cui all'art. 9 dello stesso
- ✓ Concessione ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di grave necessità personale e familiare di permessi retribuiti/servizi dal Monte Ore di cui al presente art. 3

- ✓ Concessione Monte Ore Permessi Retribuiti ai lavoratori impegnati nelle attività di volontariato, di cui all'art. 6 del presente protocollo

La Commissione delibererà a maggioranza semplice in presenza di almeno 4 dei suoi componenti, entro 15 giorni dalla richiesta/proposta e verbalizzerà le decisioni assunte.

La Commissione renderà annualmente sull'entità e le modalità delle decisioni.

### **ART. 9 Sussidi aziendali - Fondo di solidarietà**

Le parti convengono sul principio generale che il dipendente, a fronte di esigenze personali possa ricercare nella Cooperativa un interlocutore a cui rivolgersi anche in caso di impellenti necessità economiche.

L'azienda potrà autonomamente riconoscere ai dipendenti e/o ai loro familiari, che versino improvvisamente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari, in un importo a fondo perduto.

Tali sussidi saranno riconosciuti attingendo al Fondo di Solidarietà, finanziato con uno stanziamento annuo da parte dell'azienda di 100.000,00 Euro, per gli interventi di seguito indicati previa verifica da parte della Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo

Tale fondo verrà utilizzato con le seguenti priorità:

- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti in grave stato di salute, da erogarsi al termine del periodo di malattia indennizzato
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti il cui nucleo familiare versi in precarie condizioni economiche a fronte di gravi malattie (moglie/marito, figli/genitore)
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti con figli e/o genitori a carico, e che si trovino in stato di grave disagio economico a seguito dell'abbandono/decesso del coniuge o convivente
- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore a 16 anni, dei dipendenti che si trovino eccezionalmente in



stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari

- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap o di età non superiore a 16 anni che versino in stato di rilevante bisogno a seguito del decesso del genitore dipendente della cooperativa avvenuto durante il rapporto di lavoro
- ✓ Altri interventi "straordinari" per casi analoghi a quelli sopra richiamati

L'entità dei singoli interventi, aventi carattere del tutto occasionale, verranno definiti di volta in volta in relazione alla gravità della situazione e verificati dalla Commissione per la gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.

Eventuali residui non potranno essere trasferiti sullo stanziamento dell'anno successivo. L'utilizzo del residuo sarà valutato di anno in anno per il medesimo titolo.

Le parti, ai fini del presente protocollo, intendono per coniugi o conviventi anche le coppie dello stesso sesso, alle quali sarà altresì riconosciuto il congedo matrimoniale.

Il presente protocollo avrà decorrenza dal 1 gennaio 2014.

Villanova di Castenaso, 6 novembre 2013

p. Coop Adriatica

p. le RSU

p. le OO.SS

*Nicola Bernini*  
*Romolo*

*Gianni*  
*Federico*

*Taffolito*

*Carlo*  
*Roberto*  
*Anna Rita*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*

## NOTA A VERBALE

Le OO.SS esprimono soddisfazione per la volontà della cooperativa di dotarsi di un più ampio strumento di welfare aziendale che, ad integrazione di quanto sopra, consentirà ai lavoratori un sostegno anche di tipo economico. In questa direzione la cooperativa attiverà per i propri dipendenti, con le modalità che verranno da essa definite, diversi interventi tra i quali

- Sconto sulle spese effettuate presso tutti i punti vendita di Coop Adriatica
- Sconti su acquisti e prestazioni nelle principali società controllate/partecipate ( es. librerie.coop; agenzie viaggi robintur, identicoop)
- Sconti e/o promozioni per l'acquisto di case, automobili, ecc..
- Rateizzazioni, Mutui e prestiti a tassi agevolati
- Borse di studio per figli
- Contributi per l'iscrizioni ai campi estivi figli .
- assegnazione di voucher per specifici servizi di welfare definiti dalla cooperativa
- Monte annuo pari a 6.000 ore di cui all'art 3

Villanova di Castenaso, 6 novembre 2018

p. Coop Adriatica

p le RSU

p. le OO.SS

*[Handwritten signatures and notes]*  
Mariano Rivalto  
p. le OO.SS  
Carlo Lino  
26