

# PROGETTO WELFARE



Le Organizzazioni Sindacali Uiltucs, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl hanno sottoscritto con Coop Adriatica, (una delle 9 grandi Cooperative della distribuzione del sistema Coop) che si è successivamente fusa da gennaio 2016 con altre 2 cooperative di consumo creando una nuova ragione sociale "Coop Alleanza 3.0" (22.000 dipendenti), un contratto integrativo accompagnato da un protocollo di solidarietà dove sono presenti molteplici misure di sostegno alla maternità, alla paternità, ma che da aiuti per le necessità che le persone possono incontrare nella propria vita.

Da sempre la UILTuCS crede che oltre al contratto integrativo, poter contrattare interventi economici ma anche di flessibilità positiva dell'organizzazione del lavoro per poter rispondere a necessità temporanee che le persone incontrano nella propria vita, sia un dato importante. Questo protocollo di solidarietà contempla misure innovative spaziando anche su temi quali anticipo t.f.r. e aspettativa non retribuita per le vittime di stalking o maltrattamento familiare.

**In una società che distingue ancora i diritti, tra coniugi e conviventi, nel protocollo non vi sono distinzioni TUTTI HANNO GLI STESSI DIRITTI.**

Un occhio di riguardo è stato dato anche ai nonni che hanno la possibilità di chiedere un periodo di aspettativa seppur non retribuito, per assicurare quella rete di aiuto familiare sempre più necessaria.

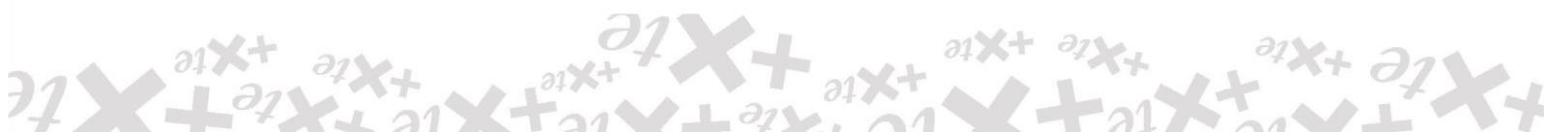
Il protocollo affronta il tema del diritto allo studio e alla formazione ampliando le tutele di legge.

E' stata istituita una commissione paritetica in ogni area contrattuale che valuterà gli interventi di carattere economico e di urgenza. A tal fine è stato costituito un Fondo di Solidarietà con uno stanziamento annuo, attualmente di 100.000,00€ per interventi straordinari.

La UILTuCS consegue un risultato straordinario nell'aver sottoscritto questo protocollo, che consentirà ai lavoratori e alle lavoratrici che ne richiederanno gli interventi, di ottenere molto di più di quello che si può normalmente riconoscere in aumenti salariali.

Nell'invitare alla lettura della scheda riepilogativa, ci auguriamo che questa esperienza positiva, costituisca una buona pratica e possa essere esportata in altri contesti contrattuali.

Ivana Veronese Segretaria Nazionale UILTuCS  
Responsabile delle politiche di genere



<p>Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mantenimento del progetto “Organizzazione a Isole” nell’area cassa/servizi degli ipermercati.</li> <li>2) Sperimentazione nelle sedi amministrative del telelavoro.</li> <li>3) Individuazione modalità organizzative volte a favorire la presenza dei genitori nelle giornate di inserimento all’asilo nido, scuola d’infanzia e primaria.</li> <li>4) Aspettativa fino a 3 mesi per casi documentati da ragioni di studio o assistenza familiare, avendo usufruito di ferie e permessi retribuiti spettanti per l’anno in corso.</li> <li>5) Aspettativa non retribuita “una tantum” da 1 a 6 mesi nel corso della vita lavorativa, senza motivazione.</li> </ol>
<p>Tutela a sostegno della maternità o in casi di grave difficoltà personale e familiare (art. 3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 18 mesi di aspettativa non retribuita aggiuntiva per assistenza figli secondo precise modalità.</li> <li>2. Congedi non retribuiti per malattia dei figli fino ad 8 anni: 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 l’anno.</li> <li>3. Passaggio da tempo pieno a parziale o riduzione del part time in essere del genitore fino a 8 anni di vita del bambino, per periodi non inferiori a 3 mesi. In alternativa al passaggio a full time possibilità di richiedere specifiche modalità di articolazione dell’orario di lavoro.</li> <li>4. Permesso retribuito per paternità. L’azienda riconosce 2 gg.</li> <li>5. Permesso retribuito per controlli prenatali fermo restante la presentazione della relativa documentazione attestante data e orario di effettuazione della visita.</li> <li>6. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari (L. 53/2000) di durata massima di 2 anni relativa 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</li> <li>7. Permesso non retribuito per gravi motivi familiari fino a due settimane, avendo usufruito delle ferie e dei permessi retribuiti maturati al momento della richiesta</li> <li>8. Permesso straordinario retribuito per decesso o grave infermità di un familiare. Il permesso di 3 gg retribuiti verrà riconosciuto anche in caso di decesso o di grave infermità.</li> <li>9. Aspettativa non retribuita non superiore ai tre anni per riabilitazione da dipendenze: tossicodipendenza, etilismo, ludopatia, disturbi dei comportamenti alimentari concessa ai lavoratori affetti. Ai parenti entro il secondo 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.</li> <li>10. Aspettativa non retribuita per stalking e maltrattamenti familiari non superiore ai tre anni.</li> <li>11. Interventi per particolari situazioni personali del dipendente. A) Aspettativa non retribuita al genitore che certifichi stabile convivenza con i soli figli per un massimo di 6 mesi eventualmente estendibile. Potranno essere accordati periodi di ferie al dipendente col figlio a carico in concomitanza di separazione dal coniuge. Attenzione sarà garantita alle esigenze dei lavoratori con figli affetti da disturbi dell’apprendimento. B) Aspettativa non retribuita per la nascita dei nipoti. C) Periodo continuativo fino a 4 settimane di ferie al dipendente straniero per rientrare nel paese di origine. D) Al dipendente che venga chiamato dall’Ente Promotore o Società Sportiva a partecipare ad eventi sportivi o culturali.</li> <li>12. Monte ore permessi retribuiti per situazioni di grave difficoltà personale e familiare. Potrà essere concesso fino ad 1 mese di permesso retribuito nel corso di un anno solare ai lavoratori che si trovino in gravi difficoltà per ragioni di salute, per esigenza di cura dei familiari in gravi condizioni di salute. Il monte permessi sarà utilizzato anche per l’assegnazione di voucher per specifici servizi di assistenza alla persona, sostegno di</li> </ol>

	<p>base, cura e accompagnamento ecc.</p> <p>13. Anticipo del TFR e deroghe per la concessione. Oltre ai criteri generali previsti dalle norme di legge il TFR potrà essere richiesto anche nei seguenti casi: manutenzione/ristrutturazione prima casa di abitazione – estinzione o riduzione del mutuo per precedente acquisto della prima casa di abitazione. L’anticipazione del TFR potrà essere concessa al lavoratore che si trovi in gravi difficoltà economiche. Al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l’acquisto o affitto di una nuova abitazione. Al lavoratore in aspettativa non retribuita per ragioni legate alla tossicodipendenza o etilismo o per partecipare a programmi di riabilitazione. Al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiari che versa in situazione di indigenza. Al lavoratore la cui abitazione venga seriamente danneggiata (eventi atmosferici – calamità naturali – incendio). Al Lavoratore che per partecipare ad eventi sportivi/culturali usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita. Al lavoratore che nel caso di un’adozione internazionale sostenga delle spese nella fase pre adottiva. Al lavoratore che debba effettuare dei versamenti INPS per fini pensionistici.</p> <p>14. Prestiti a tasso agevolato in alternativa o in aggiunta all’anticipazione del TFR (per le casistiche sopra descritte).</p>
Inserimento di persone diversamente abili e portatori di situazioni di disagio sociale	<p>Inserimento lavorativo dei disabili.</p> <p>Sensibilizzazione e formazione dei responsabili e dei colleghi interessati all’inserimento.</p> <p>Collocazione lavorativa dei disabili in mansioni compatibili con il grado di capacità lavorativa di cui sono portatori, nell’ottica di valorizzarne il contributo.</p>
Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona	<p>Eventuali casi potranno 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).</p>
Promozione e sostegno delle attività di volontariato sociale.	<p>La Cooperativa ritiene opportuno riservare una parte del monte da 6.000 ore di permessi retribuiti ai lavoratori che: a) partecipano 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.</p>
Delegato Sociale	<p>Istituzione del Delegato Sociale.</p>
Commissione paritetica per la gestione degli interventi di urgenza a favore dei lavoratori.	<p>Viene istituita in ogni area contrattuale una commissione paritetica per la gestione degli interventi di urgenza a favore dei lavoratori che ha il compito di deliberare in merito alle richieste/proposte di intervento che comportino: anticipi sul TFR; concessione prestiti anticipati; interventi economici straordinari a sostegno di lavoratori (Fondo solidarietà); concessione ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di grave necessità personale e familiare di permessi retribuiti/voucher servizi dal Monte Ore; concessione Monte Ore Permessi retribuiti ai lavoratori impegnati nelle attività di volontariato.</p>
Fondo solidarietà	<p>Finanziato con uno stanziamento annuo da parte dell’azienda di 100.000,00 euro per i seguenti interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Interventi “straordinari” a favore di dipendenti in grave stato di salute, da erogarsi al termine del periodo di malattia indennizzato.</li> <li>2) Interventi “straordinari” a favore di dipendenti il cui nucleo familiare versi in precarie condizioni economiche a fronte di gravi malattie (moglie/marito, figli/genitore)</li> <li>3) 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.</li> <li>4) Interventi “straordinari” a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore ai 16 anni, dei dipendenti che si trovino eccezionalmente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari.</li> <li>5) Interventi “straordinari” a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore ai 16 anni che versino in stato di rilevante bisogno a seguito del decesso del genitore</li> </ol>

	dipendente della cooperativa avvenuto durante il rapporto di lavoro 6) Altri interventi “straordinari” per casi analoghi a quelli sopra richiamati.
Diritto allo studio , formazione permanente e promozione culturale	<p>Permessi retribuiti per tutte le giornate in cui si debbono effettuare le prove d’esame e due giorni precedenti alle prove stesse, e permessi non retribuiti per un massimo di 120 ore l’anno il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze dell’azienda.</p> <p>Dette ore potranno essere recuperate dal lavoratore.</p> <p>Permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per ogni anno solare.</p> <p>Ai lavoratori studenti verrà concesso un periodo di aspettativa non retribuita (congedo per formazione) non superiore agli 11 mesi, frazionabili in periodi non inferiori ai tre mesi e fruibile in non più di tre anni. Condizioni: 1) essere in forza a tempo indeterminato. 2) avere 5 anni di anzianità di servizio aziendale alla data di richiesta. 3) preavviso di almeno 30 gg.</p> <p>Previsto un monte ore annuo di 900 ore e di 150 individuali per corsi di studio/master volti a migliorare la cultura organizzati e gestiti da enti pubblici territoriali istituiti anche in collaborazione con la cooperativa; enti o istituti di formazione; enti o istituti di formazione delle OO.SS. firmatarie del CCNL; dalle OO.SS. firmatarie del CCNL; dalle Università pubbliche o private legalmente riconosciute.</p> <p>Questi permessi saranno riconosciuti anche per il conseguimento della seconda laurea.</p>

