XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2022 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

LA CONTRATTAZIONE NEL TERZO MILLENNIO, WELFARE E TUTELA SOCIALE

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

POTENZIARE TUTELE, INCREMENTARE IL LAVORO, GARANTIRE PIÙ SICUREZZA, GOVERNARE L'INNOVAZIONE E FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE

fisascat.it

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

#organizziamoilfuturo

una direzione comune

INDICE

ACCORDI INTEGRATIVI AZIENDALI *Work in progress*

ADECCO . . . . . pag. 4
ALES . . . . . » 4
ALTRAN . . . . . » 4
Gruppo Alpitour (ALPITOUR - EDEN VIAGGI - PRESS SWANN) » 5
ARVAL . . . . . » 5
ASPIAG . . . . . » 5
ATLAS COOPCO . . . . . » 6
AUTOGRILL . . . . . » 6
BOFROST T.U.C.I. . . . . » 7
CARGO2GO ITALIA . . . . . » 7
CARLSON WL . . . . . » 8
CEETRUS ITALY S.P.A. . . . . » 9
CINECA CONSORZIO . . . . . » 9
CISALPINA . . . . . » 9
COMIFAR . . . . . » 10
CONBIPEL . . . . . » 10
DM DROGERIE MARKT Srl . . . . . » 10
EATALY . . . . . » 11
ESSELUNGA . . . . . » 12
FELTRINELLI . . . . . » 12
FOLLETTO dipendenti sede e uffici periferici . . . » 12
FOLLETTO dipendenti capi distretto . . . . . » 13
FOLLETTO autonomi
(Agenti, capi vendita, incaricati alla vendita) . . . » 13
FONICI TRASCRITTORI Consorzio CICLAT. . . . . » 13
GFT ITALIA Srl . . . . . » 14
GUCCI . . . . . pag. 14
H&M . . . . . » 15
IDEA FIMIT SGR . . . . . » 15
IED . . . . . » 15
IKEA . . . . . » 16
IRIDEOS . . . . . » 16
IVS Group . . . . . » 16
LAGARDERE . . . . . » 17
LEROY MERLIN/BRICONCENTER . . . . . » 17
LIDL ITALIA . . . . . » 18
MARRIOT . . . . . » 18
METRO ITALIA C&C . . . . . » 18
NH ITALIA S.p.A. . . . . » 19
OBI ITALIA Srl . . . . . » 19
PRICE WATERHOUSE COOPER - PWC . . . . . » 19
PRENATAL . . . . . » 20
RANDSTAD Group Italia . . . . . » 20
RICHARD GINORI RETAIL . . . . . » 21
RICOH . . . . . » 21
SEKI KIABI . . . . . » 21
SISAL . . . . . » 22
STARHOTEL . . . . . » 22
SYNLAB . . . . . » 23
VERA RISTO (Gruppo) . . . . . » 23
ZARA - Gruppo ITX . . . . . » 23



“Questo volume, in continua evoluzione, è frutto di quanto a livello aziendale viene contrattato a titolo di welfare e tutela sociale di genere è destinato ad aggiornarsi nel tempo.

Gli Istituti contrattuali individuati nella presente raccolta sono basati sui miglioramenti delle tutele lavorative e sociali definite dalle parti contrattuali.

La costruzione di questo manuale intende essere un utile riferimento per gli Operatori sindacali con l’obiettivo di consolidare la contrattazione sociale del Terzo Millennio”.

La Segreteria Nazionale Fisascat Cisl

ADECCO

Decorrenza 2010

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca del tempo	1 giorno al padre per la nascita del figlio/a. 100€/mese (max 1500€) per asilo nido	16h/anno permessi retribuiti per visite mediche	5 giorni permesso retribuito per lutto se il parente non è della stessa regione.		Smart working per gravi motivi familiari.		

ALES

Rinnovato il 27/01/2022 - Decorrenza e Durata 2022-2024

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Bonus anzianità Per i lavoratori con almeno 4 anni di anzianità aspettativa non retribuita per congedi per formazione per un periodo max di 5 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa			Congedo parentale ad ore: per ogni 30gg di congedo parentale al genitore lavoratore saranno riconosciute a richiesta 168h di congedo. Incremento di 100€ annuali e possibilità di optare per la conversione del salario variabile in servizi per il sostegno della genitorialità oltre ad ulteriori permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni normative.	Banca delle ore e delle ferie solidali con contributo aziendale al monte ore totale, oltre alla possibilità di utilizzare una fascia oraria di ingresso	Fornitura di abiti da lavoro a carico del datore di lavoro Indennità a copertura dei costi sostenuti per la pulizia delle divise Oltre a quanto acquisito con il precedente CIA Istituzione di un piano di welfare finanziato dall'Azienda pari allo 0,25% del costo complessivo del lavoro previsto dal budget annuale – l'importo previsto potrà essere utilizzato in bonus spesa. Abbonamenti vari, libri di testo, asili nido e voucher tasse scolastiche Aumento dell'Importo del contributo della previdenza complementare dall'1,55 al 2% Formazione in riferimento ai percorsi di carriera e alle selezioni interne Congedi per la formazione con possibilità di sospendere il rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 4 anni	Estensione del periodo di congedo retribuito sino a 6 mesi per le vittime di violenza	

ALTRAN

Sottoscritto il 13/07/2017 Decorrenza e Durata 01/01/2017 prorogato al 30/06/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
					In essere Regolamento SmartWork		

Gruppo Alpitour (ALPITOUR - EDEN VIAGGI – PRESS SWANN)

Sottoscritto il 13/04/2018 - Scadenza 31/03/2021 (Alpitour) 31/10/2022 (Eden Viaggi)

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Part-Time: ampliamento possibilità per passaggi a PT per esigenza di cure parentali. Elasticità in ingresso ed in uscita (1 ora) in tutte le sedi operative. Un'ora in ingresso a partire dalle 8,30 e al rientro della pausa pranzo a partire dalle 14,30 Lo stesso in uscita a partire dalle 12,30 e dalle 17,30. Concessione pt per lavoratrici e lavoratori con esigenze cure figli minori o per dipendenti con problematiche mediche accertate Il pt sarà tempo determinato di 6 o 12 mesi	Aspettativa non retribuita per adozioni internazionali di 60 giorni	Ferie solidali: i lavoratori potranno cedere volontariamente e a tutolo gratuito ferie eccedenti le 4 settimane annue allo scopo di sostenere un collega che si trovi nella condizione di assistere figli o altri componenti del nucleo famigliare.	60 gg. di aspettativa non retribuita per adozioni internazionali ulteriori rispetto a quelli previsti per legge ed estesi alle unioni civili.	60gg. di aspettativa non retribuita per adozioni internazionali ulteriori rispetto a quelli previsti per legge ed estesi alle unioni civili. Impegno dell'azienda al contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro. Impegno a fare progetti locali in applicazione agli accordi territoriali. Riconoscimento 190 OIL Eden riconoscerà un ulteriore numero in ore permessi pari al 10% del monte ore ceduto ai colleghi e comunque non oltre le 24 ore.	Smart working in via sperimentale dall'operativo vendite di Torino ed esteso ad altre sedi; Utile soprattutto per i turni più disagiati; verifica dell'idoneità del luogo dove il lavoratore opera in smart working. A fronte della verifica della reperibilità da parte dell'azienda telefonicamente, introdotto il ruolo delle RSA nel monitoraggio dei dati sul controllo a distanza. Costituzione tavolo tecnico per sperimentazione.	Congedo per vittime di violenza di genere: fino a un max di 6 mesi di aspettativa non retribuita Contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro: definizione di molestie e impegno della azienda a TOLLERANZA ZERO verso colleghi, Superiori e clienti. Previste iniziative comuni di informazione e formazione e sulle procedure previste nel caso di denuncia di molestie e violenze.	Ridefinizione del PDR – erogazione di 230€ al raggiungimento del budget sull'Ebitds e incremento del premio fino ad ulteriori 770€ in caso di utile positivo da ripartirsi tra i dipendenti a fronte dell'orario di lavoro effettivo; il PDR potrà essere erogato sotto forma di welfare su scelta del lavoratore rispetto ad un ventaglio di articoli condivisi tra Azienda e Rsa

ARVAL

Sottoscritto il 13/07/2017 Decorrenza e Durata 01/01/2017 prorogato al 30/06/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Possibilità di anticipare l'uscita al venerdì Possibilità di posticipare l'entrata per complessivi 60'/trimestre	Integrazione di ulteriore 50% della retribuzione A fronte di un esaurimento in un'unica soluzione della maternità facoltativa consecutiva a quella obbligatoria l'azienda integra fino al 50% della retribuzione (in corso di rinnovo la richiesta è stata al 100%)	Copertura totale primi 3 gg. a prescindere dal numero di eventi se la percentuale di morbilità non supera lo 0,5% dell'anno precedente.	Contributo asilo nido proporzionale fino a max. € 4.000,00 3gg permesso retribuito al padre 40h/anno per minori con problemi d'apprendimento Contributo "bebe'" Contributo matrimonio/convivenza" Pari Opportunità – Diversità ed inclusione Congedi per malattia figli e per inserimento a scuola; Ulteriori 32 ore Permessi per visite mediche	Banca delle ore solidali – la Direzione aziendale contribuirà in misura pari al valore donato; Centro di ascolto finalizzato allo stress da lavoro correlato, burnout e sindromi derivanti; Partecipazione attiva dei lavoratori in tema di clima attraverso un progetto di volontariato aziendale;	SI – ampio articolato normativo con possibilità su base volontaria di operatività fino alla totalità delle giornate lavorative settimanali con facoltà di recesso senza preavviso e nel rispetto delle norme di salute e sicurezza;	Congedo max 4 mesi per vittime violenza;	Pdr annuale da 1.516€ fino a 2.705€ lordi con due programmi: Piano Cash Arval e Piano Welfare Arval – possibilità di richiedere una ripartizione o fino al 100% di una delle modalità Buono pasto incrementato a 7€ da settembre 2020

ASPIAG

Decorrenza 01/04/2012 - Scadenza 31/03/2015

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Prevista pausa caffè retribuita; banca ore;	Aumento % PT post- maternità al 5% Buono spesa di 150€ per nascita figlio	Rimborso Vaccino antinfluenzale per 10€ max 100% copertura malattia dal 4 al 20° giorno; Integrazione 15% sui 120 gg. non retribuiti da CCNL per particolari malattie; 100% infortunio		Donazione 1.000€ per lutto coniuge o convivente 80€ per frequenza corsi ECM Tutela dignità uomo/donna			Pagato anche nelle giornate di permesso di varia natura

ATLAS COOPCO

Stipulato 04/10/2016 - decorrenza 01/01/2016 scadenza 31/12/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Per i tecnici esterni pagamento delle ore viaggio effettuate fuori dall'orario di lavoro saranno retribuite con paga orario ridotta all'85% Per i lavoratori di Sede esclusi venditori e Quadri, in caso di comando al lavoro esterno e/o trasferte, le ore impiegate per il raggiungimento del luogo di lavoro oltre il normale orario, verranno riconosciute come ore di riposo compensativo	Premio in caso di nascita figli del valore di €200,00 lordi Permessi non retribuiti fino a 30gg di calendario nell'arco di 1 anno per i genitori di bambini tra i 3 e gli 8 anni	Ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 12 mesi, senza maturare alcun istituto contrattuale		Utilizzo del TFR rimasto a disposizione nell'azienda anche in caso di acquisto auto, mobili o gravi eventi Premio matrimonio e unioni civili di una tantum di €300,00 lordi Conferma polizza sanitaria max €400 per dipendente/anno a carico della Società, tramite iscrizione ad una Cassa di Assistenza per rimborso spese mediche dipendente e familiari a carico ad integrazione del Fondo sanitario previsto dal CCNL Terziario;	1 giorno a settimana -per tutti gli amministrativi su base volontaria.		Aggiornamento degli importi annuali applicando i soli parametri del budget di fatturato ed assenteismo Possibile adesione al piano welfare aziendale utilizzando il PdR

AUTOGRILL

03/07/2015 – 31/12/2018 prorogato AL 31/12/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Programmazione preventiva orari e turni di almeno 2 settimane; i dipendenti rete autostradale potranno godere di una domenica di riposo ogni 5 settimane	Trasformazione DA FT A PT , dopo il parto e fino a 36 mesi di età del bambino	Copertura totale dei primi 3 giorni di malattia per i primi 5 eventi nell'anno di calendario	Passaggio da FT A PT per 4 mesi in caso di esigenze comprovate di cura famigliari.	Per rete autostradale riconoscimento buono carburante: 10 giorni- 5€/20 giorni10€ Shopping bag di valore€ 100 annuali costituita da prodotti di uso quotidiano Piano di prepensionamenti volontari secondo quanto previsto dall'art. 4 della normativa vigente. Rivolto ai dipendenti che maturino i requisiti minimi per accedere alla pensione, di vecchiaia o anticipata, entro e non oltre il 31 ottobre 2021 - previa formalizzazione della cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 ottobre 2018. L'azienda corrisponderà tramite Inps una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle attuali regole (isopensione); contestualmente sarà corrisposta all'Istituto di Previdenza la contribuzione spettante fino al raggiungimento dei requisiti minimi.			

BOFROST T.U.C.I.

13/04/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Area di intervento flessibilità organizzativa: flessibilità oraria in entrata e in uscita; part-time; Banca ore	Area di intervento genitorialità: estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; Percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità	16h/anno permessi retribuiti per visite mediche	Introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori	Focus group paritetici su politiche di genere, risultati aziendali, rapporti con la clientela, innovazione, conciliazione vita lavoro, formazione continua e welfare			Pagamento premi incentivanti sulla base di promozione, provvigioni crescita fatturato Buono pasto elettronico di 7,00€ al giorno e trasferte differenziate in base alla categoria di appartenenza

CARGO2GO ITALIA

Decorrenza 01/01/2021 - Scadenza 31/12/2023

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca delle ore – accantonamento ore di straordinario fino a 60h annue, da usufruire come permessi retribuiti entro il 31/3 dell'anno successivo o relativa indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione	Durante il congedo parentale nei periodi di astensione facoltativa fino a 6 mesi l'azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dall'INPS con un ulteriore 70% della retribuzione; In caso di parto gemellare ciascun genitore avrà diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti dalla legge	Malattia: integrazione del 100% indipendentemente dalla durata Infortunio _ l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'Inail	Riconoscimento di 7 gg retribuiti all'anno per malattia figlio di età compresa tra i 2 e i 12 anni. Disciplina delle ferie; congedi per unioni civili: Permessi in caso di nascita nipote Permessi per lutto Tra le spese oggetto di rimborso; asili nido, istruzione, mensa, testi scolastici, soggiorni studi all'estero, corsi di lingue, corsi di specializzazione post-laurea, centri estivi invernali e ludoteche	Agevolazioni per lavoratori stranieri Permessi per grave infermità di un familiare e per visite mediche; Buoni pasto da 8€ da gennaio 2022; Anticipi TFR e aumento di +2% quota aziendale versata al Fondo Fonte La Società di fa garante nei confronti ad aziende appaltatrici e/o in affidamento di servizi per il Rispetto delle norme contrattuali, previdenziali, antinfortunistiche e anti contagio Covid-19	SI – previo sottoscrizione accordo individuale a tempo indeterminato – su base volontaria	TUTELE DI GENERE: Contempla misure di miglior favore sulle donne e violenza perpetrata sull'orientamento sessuale in genere e prevede misure di miglior favore applicate alle lavoratrici vittime di violenza di genere	Pdr convertibile anche in prestazioni welfare; istituzione di un conto welfare individuale

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
PART TIME MISTO MULTIPERIODALE Con riferimento all'accordo sottoscritto il 4 dicembre 2017, le Parti confermano la volontà di perseguire schemi di orario di lavoro che privilegino la flessibilità organizzativa, nell'ottica di potenziare le possibilità di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. In merito all'andamento dell'attuazione dell'istituto del part time misto multiperiodale. Al fine di conciliare le richieste ricevute, le esigenze aziendali e l'andamento del business, l'Azienda si riserverà di accogliere le richieste in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e comunque non oltre il 4% della popolazione con mansioni di Travel Counselor, tenendo in considerazione l a suddivisione delle richieste tra le varie sedi e team di appartenenza. Si stabilisce l'ordine di precedenza delle richieste, che sarà il seguente: Lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni; Lavoratori con comprovate esigenze di assistenza a familiari diretti così come previsto dalla legge n. 53/2000 e successivi aggiornamenti e dalla legge n. 170/2010 e successivi aggiornamenti; Lavoratori che matureranno il diritto alla pensione entro i successivi 4 anni, previa presentazione di opportuna documentazione INPS. La concreta individuazione degli orari settimanali avverrà con programmazione mensile e sarà comunicata ai lavoratori all'inizio del mese per il mese successivo, visibile nel sistema di turnistica "Power Organizer". I dipendenti che aderiscono all'orario part time misto, durante i mesi "standard" e"non di picco" (MODULI B e C) svolgeranno i seguenti turni: Nelle giornate da 6 ore i turni saranno i seguenti: 8.00 – 14.00/ 12-18/14-20 Nelle giornate da 4 ore i turni saranno i seguenti: 8.00 – 12.00/ 14-18/ 16-20		6.3 MALATTIA -A tutti i lavoratori che ricevono l'indennità di malattia a carico dell'INPS e in riferimento alle giornate indennizzate, l'Azienda riconosce un'integrazione della succitata indennità, tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione anche per i giorni di assenza dal 4° al 20° giorno. 2.1 PART TIME PER GRAVI MOTIVI DI SALUTE In caso di gravi patologie di un familiare, documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, per le quali è necessario un servizio di assistenza continua, l'Azienda si rende disponibile a trasformare in via temporanea, per un periodo massimo di 6 il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Tale riduzione di orario di lavoro potrà arrivare ad un massimo del 50% .Per familiare si intende il coniuge o partner convivente, figli, figli in affido, genitori, fratelli e sorelle conviventi.	3.1 ASSISTENZA E CURA DEI FIGLI SINO AD UN ANNO DI ETÀ In caso di malattia del figlio sino ad 1 anno di età, è previsto il riconoscimento ai lavoratori di 1 giorno annuo di permesso retribuito nella percentuale dell'80% della retribuzione globale di fatto. Qualora i lavoratori dispongano di quote residue di OPR, saranno fruiti prioritariamente i permessi retribuiti maturati. La certificazione del diritto avverrà con le medesime modalità già previste per il godimento di permessi non retribuiti in ragione della malattia del bambino sino a 12 anni. 3.4 PERMESSI PER ADOZIONE/AFFIDO Si stabilisce che l'Azienda riconoscerà ai lavoratori che decidono di intraprendere il percorso di adozione per minori, in considerazione delle attività propedeutiche al conseguimento dell'idoneità, i seguenti permessi non retribuiti, per ciascun evento: n. 3 giorni per le adozioni nazionali; n. 5 giorni per le adozioni internazionali. I permessi saranno fruibili anche a mezza giornata. 3.5 RICOLLOCAZIONE A SEGUITO DI ASPETTATIVE E CONGEDI A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art. 4-5-6 della L. 53 dell'8 marzo 2000, il lavoratore/la lavoratrice sarà ricollocato/a nella posizione di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque sarà assegnato/a a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all'organizzazione del lavoro. L'azienda attiverà un percorso formativo, anche valutando opportunità di attivare percorsi di formazione finanziata, per il reinserimento nella posizione per le lavoratrici/lavoratori che rientrano in azienda.		2.2 LAVORO AGILE Le Parti constatano il positivo andamento del periodo di sperimentazione dell'istituto del "lavoro agile" previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti in data 4 dicembre 2017 e pertanto confermano la prosecuzione del progetto per il triennio 2019 – 2021, con le medesime modalità previste dall'accordo sopracitato e nei confronti della popolazione già interessata dalla sperimentazione	3.3 CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO. contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro: definizione di molestie e impegno della azienda a TOLLERANZA ZERO verso colleghi, Superiori e clienti. Previste iniziative comuni di informazione e formazione e sulle procedure previste nel caso di denuncia di molestie e violenze	

CEETRUS ITALY S.p.A.

06/02/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Viene concordata una soluzione di orario flessibile a compensazione settimanale nelle giornate dal lunedì al venerdì così definita: entrata dalle 08:30 alle 09:15 uscita dalle 17:30 alle 18:15	a Società accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazion e temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.	il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto durante i primi 3 giorni (periodo di carenza); una integrazione dell'indennità a carico INPS fino a concorrenza del predetto 100% per i giorni dal 4° al 20°.		Tutele di genere su articolato art. 19 CIA Le cure terminali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materie ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, la Società concorrerà per la propria quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale. Banca delle ore solidali su articolato art. 20 CIA Tutele Sindacali Monte ore annuo assemblee elevato a 15 ore/anno	Introduzione di una disciplina sperimentale per l'anno in corso in tema di smart working		"Premio valore"- 3 parametri connessi all'attività aziendale

CINECA Consorzio

Rinnovo 14/12/2021 - Rinnovo CIA 13/12/2022

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca delle ore, flessibilità in entrata ed uscita; reperibilità, Presenza lavoro Festivo + 1 giorno di ferie aggiuntivo.		Congedo straordinario retribuito di non più di 60 giorni per anno solare per dipendente invalido	Politiche di conciliazione vita-lavoro da definire entro 31.12.2022	Si	Si		Salario variabile-produttività aziendale

CISALPINA

Rinnovo Marzo 2022

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Implementato un sistema di flessibilità oraria per servizio assistenza clienti h24. Recupero entro 30 giorni delle ore lavorate in max annuali numero 6 fine settimana, con una maggiorazione del 40%. Migliorato il part time temporaneo con possibilità di durata di n 12 mesi.							

COMIFAR

15/09/2015

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Conto recupero individuale per la gestione di ferie, ROL, e stra-ordinario/supplement are Flessibilità entrata max 30' Commissione tempi di vita/ tempi di lavoro	Come da Legge e CCNL	6h/anno per visite mediche Avviso del raggiungimento del periodo di comporto	Retribuito.:2 gg permessi retr. Lutto NON retribuito.: 3 gg. Permesso per figli con patologie compor-tamentali 20h permesso per inserimento scolastico Contributo studio fi-gli: max 10 x max € 250,00/cad.	3 anni per ludopatia Cessione ROL: 1h a carico azienda per ogni ora messa a disposizione Sostegno al microcredito di so-lidarietà	Da definire il regolamento	Congedo non retribuito: 1 anno per vittime violenza	

CONBIPEL

25/11/2016

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Introduzione di programmazio-ne degli orari di lavoro in base a cicli plurisettimanali (di norma 4 settimane) al fine di agevolare la rotazione del personale nelle varie fasce orarie e/o giorni di apertura Comunicazione Calendario An-nuale chiusure aziendali all'ini-zio dell'anno solare per pianifi-care le ferie dei lavoratori Copertura turni durante apertu-re domenicali e festive basate su volontarietà e rotazione – Possibilità di opzionare accan-tonamento e fruizione delle suddette lavorate attraverso la Banca Ore aziendale	Richiesta di un turno utile per inserimento bambino all'asilo nido con 15gg di anticipo per un periodo max di 2 settimane Al termine della astensione fa-coltativa possibilità di ottenere ulteriori 12 mesi di aspettativa non retribuita. Possibilità di trasformazione da FT a PT per le lavoratrici da dopo il parto e fino a 6 anni del bambino fino al doppio dei li-miti % previsti dalla normativa, 1 giorno ulteriore di congedo papà per evento parto, adozio-ne, affidamento entro e non ol-tre 1 anno		1 giorno di permesso retribuito al genitore in occasione della laurea del figlio/a Utilizzo banca ore senza il dovu-to preavviso per copertura per-messo malattia di un familiare fino al 2° grado; 16h permesso retribuito all'anno per minori con problemi di ap-prendimento o per inserimento scolastico di figlio con patolo-gie comportamentali; 3 gg di permesso per lutto per due volte in un anno 1 g di permesso retribuito ag-giuntivo in caso di genitore temporaneamente non autosuf-ficiente	gli eventi da primo certificato superiore a 9 gg non rientrano nel computo della carenza ma-lattia (ricoveri ospedalieri, day hospital, emodialisi, terapie salvavita, eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante la gravidanza, gravi cardiopatie, gravi malattie polmonari, scle-rosi multipla o progressiva, la SLA e le malattie oncologiche tutte comprovate da certifica-zione SSN); per i lavoratori affetti da patolo-gie oncologiche/degenerativ e che facciano richiesta di aspet-tativa motivata il comporto è 180+180gg + 1.000€ una tantum per spese mediche	Da definire il regolamento	Congedo non retribuito: 1 anno per vittime violenza	

DM DROGERIE MARKT Srl

10/10/2018 - 31/10/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca delle ore per full Time con volontarietà di accesso per i part time per usufruire di riposi compensativi; Vi confluiranno ore supplementari e straordi-narie, con il pagamento delle singole maggiorazioni retribuite nel mese di maturazione; Banca ore solidali creato Istituto dove ogni ora di ROL donata dai lavo-ratori sarà aggiunta 1h e1/2 da parte dell'azienda;	Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro – rico-noscimenti di una aspettativa non retribuita di 12 mesi al ter-mine del congedo parentale; part- time esigibile, a prescin-dere dalla dimensione del pun-to vendita sia in entrata che in uscita; fino ai 3 anni del figlio; riconoscimento congedo stra-ordinario per matrimonio di 15gg anche per coppie di fatto; un giorno di permesso ai lavo-ratori nonni in caso di nascita di un nipote.			Estensione anticipo TFR dopo 5 anni; possibilità di un secondo anticipo dopo successivi 5 anni;		Tutele di genere: 3 mesi re-tribuiti aggiuntivi agevolando coloro i quali dovessero essere colpiti da violenze di vario gene-re attraverso trasferimenti PT sia orizzontale che verticale. Il congedo sarà computato ai fini delle retribuzioni differite, ferie e TFR.	

EATALY

17/12/2019 - Sottoscritto pacchetto welfare 28/03/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Programmazione preventiva orari di almeno quattro settimane	Assegno di 300€ alla nascita di un figlio; 16 ore di permesso per inserimento del bambino all'asilo nido; 12 mesi di aspettativa non retribuita al termine del congedo parentale; congedo di genitorialità usufruito a ore. 3 giorni extra oltre il previsto	Copertura totale primi 3 giorni di malattia		Possibilità di riconvertire il pdr in tutto o in parte in welfare: * buono scuola per acquisto libri, contributo economico pagamento retta asili nidi, preasilo, ludoteche; borsa di studio frequenza università o master post- universitari; contributo pagamento frequenza centri estivi e invernali; contributo pagamento contributi o retribuzioni assistenza personale e continuativa familiari; corsi di lingua; buono carburante di 250€; qualora il lavoratore non abbia prodotto la documentazione necessaria entro ottobre di ogni anno il pdr verrà erogato con la retribuzione di dicembre Riconoscimento del congedo familiare a tutte le tipologie di unioni; lo stesso riconoscimento vale per i permessi L.53/00 e permessi lutto; € 200 in occasione di matrimoni o unioni civili di fatto; Accesso ai dipendenti alle sessioni formative promosse da Eataly e facilitazioni nei turni e orari per lavoratori studenti; pasto e colazione giornaliera gratis; sconto acquisti Eataly del 10% e 20% ristorazione Eataly e settore didattica eventi Eataly 300.000 € destinate a forme integrative di assistenza sanitaria con Fondo Est – dal 1/5/2018 al 30/4/2019 per i lavoratori a tempo indeterminato attraverso un pacchetto aggiuntivo di cure odontoiatriche e visite specialistiche. Polizza da estendere anche ai familiari previo pagamento annuo convertibile anche da pdr.	Sperimentazione	Normativa sulla violenza di genere	Importo totale del premio, pari ad una mensilità aggiuntiva, verrà erogato al raggiungimento di un valore di Ebtda pari o superiore al 2% - ridimensionato in basi al numero di giorni di malattia breve e ricorrente coincidenti con le giornate di carenza a partire dal 6° giorno di assenza; possibiltà di riconvertire il pdr in tutto o in parte in welfare: * buono scuola per acquisto libri, contributo economico pagamento retta asili nidi, preasilo, ludoteche; borsa di studio frequenza università o master post-universitari; contributo pagamento frequenza centri estivi e invernali; contributo pagamento contributi o retribuzioni assistenza personale e continuativa familiari; corsi di lingua; buono carburante di 250€; qualora il lavoratore non abbia prodotto la documentazione necessaria entro ottobre di ogni anno il pdr verrà erogato con la retribuzione di dicembre

ESSELUNGA

11/04/2017

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
				Possibilità di convertire il Pdr in Welfare – azzerando il prelievo fiscale e contributivo - con: Rimborso trattenuta mensile mensa e/o spese sostenute per l'educazione dei figli			

FELTRINELLI

Gennaio 2020

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
						Possibilità di convertire il Pdr in Welfare – azzerando il prelievo fiscale e contributivo - con: Rimborso trattenuta mensile mensa e/o spese sostenute per l'educazione dei figli	

FOLLETTO dipendenti sede ed uffici periferici

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Congedo parentale a ore con somma permessi a congedo Maternità inclusa	Visite mediche permesso di 2h ogni visita retribuita		Buoni pasto 8€			

FOLLETTO dipendenti capi distretto

23/03/2016 - 31/12/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
				Buoni pasto 37€ a regime; 40€ rimborso spese pasto 90€ rimborso spese pernotta-mento			

FOLLETTO autonomi (Agenti, capi vendita, incaricati alla vendita)

15/05/2016 - 31/12/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
		Fondo Fai per tutti di 1,2 Ml€/ anno per malattie e infortunio Rimborso di 900€ (su 1.150€ di costo) annue per assicurazione infortuni		Fondo FAI per incidenti in auto (rimborso) Benefit: Sim card con telefona-te e dati illimitati			

FONICI TRASCRITTORI Consorzio CICLAT

15/05/2016 - 31/12/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Ricorso alle clausole elastiche nel caso dei lavoratori part-ti-me e la gestione in orario fles-sibile per i lavoratori FT; Le ore confluiranno nel sistema di regolamentazione delle risorse finalizzato alla corretta gestio-ne di programmazione di ferie e permessi					La prestazione in lavoro agile/ telelavoro potrà essere svolta in media per un periodo pari alla metà dell'orario individuale o giornaliero/settimanale		

GFT ITALIA Srl

Rinnovo 24/12/2021 - Validità: 1/1/2022 -31/12/2024

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Tutela di genere -un mese in più di congedo retribuito oltre ai tre previsti dalla normativa	Copertura totale primi 3 gg a prescindere dal numero di eventi (consolidato l'istituto – superata la sperimentalità)	2gg permesso retribuito al padre In caso di infermità di un familiare – 3gg esclusivi In caso di decesso di un familiare – 3gg per ogni singolo evento	Istituzione Commissione paritetica per condivisione programmi formativi professionali Istituzione Banca delle ore solidali con integrazione di 1h,5 da parte aziendale per ogni ora donata dai colleghi Parte o tutto il risultato calcolato in beni ed utilità (Conto Welfare Individuale) su richiesta del dipendente, verrà corrisposto in moneta.	Istituito sperimentalmente per 12 mesi con 2gg. Settimanali/60gg lavorativi in un anno	Impianto normativo delle tutele di genere contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale; prevenzione dei disagi	Parte o tutto il risultato calcolato in beni ed utilità (Conto Welfare Individuale) su richiesta del dipendente, verrà corrisposto in moneta

GUCCI

05/12/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Planning trimestrale dei riposi al fine di garantire ai dipendenti la possibilità di pianificare tempi di vita e lavoro Pause retribuite giornaliere fino a 30 min	I lavoratori con particolari problemi familiari non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative domenicali; Congedo padre lavoratore – ulteriori 3 gg di permesso retribuito da fruirsi entro 30 gg dalla nascita Sostegno alla genitorialità Estensione a 60 gg il periodo di aspettativa per adozioni internazionali; Integrazione Caring/paternità 25h di permesso per inserimento asilo nido	Costanza retributiva in caso di malattia ed infortunio oltre il 181 giorno e fino al 250° tramite richiesta di aspettativa retribuita e non retribuita oltre il 250°		Piano sanitario integrativo Programma di iniziative di welfare aziendale per promuovere il benessere in azienda e motivare positivamente i lavoratori. Wallet: budget individuale figurativo pari a 300€ (2018) utilizzabili per i servizi offerti dal Piano Welfare da scegliersi sul portale "Welfare for You - 400€ (2019/2020) - 500€ (2021) Banca Ore - Il lavoratore potrà scegliere se accantonare le ore di straordinario in "Banca Ore" / ferie e permessi solidali	Formazione continua per lo sviluppo delle competenze per i singoli ruoli e Morning briefing – sessioni di aggiornamento quotidiano per la condivisione degli obiettivi prefissati nei punti vendita	Estensione di ulteriori 60gg di aspettativa non retribuita per violenza di genere;	Ulteriori permessi retribuiti articolati

H&M

24/9/2018 - 30/9/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Part-time post maternità – trasformazione temporanea – Congedo di un'ulteriore giornata non retribuita al padre lavoratore in occasione della nascita del figlio		Aspettativa non retribuita max 3 mesi non frazionabili per i lavoratori che abbiano usufruito in maniera continuativa del congedo obbligatorio di maternità. Del congedo parentale di maternità e di ferie/permessi/rol Anticipo Tfr anche per esigenze personali extra documentate dal lavoratore – importo non superiore al 50% dell'accantonato disponibile alla data della richiesta	Congedo di formazione non retribuito per un periodo max di 11 mesi al fine del conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma di laurea o master universitario		Aspettativa per violenza di genere della durata max di 6 mesi continuativi	

IDEA FIMIT SGR

14/09/2016 - 31/12/2016

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
			Rimborso spese per rette scolastiche, mensa, tax universitarie e master, libri scolastici, corsi di lingua e vacanze studio all'estero Rette asili nido, scuole materne, centri estivi; Costi frequenza ludoteche Assistenza domiciliare e infermieristica; rette per ricoveri in RSA e soggiorni di sollievo	Integrazione al Piano sanitario Fondo Est Versamenti ulteriori sulla previdenza integrativa personale Pacchetti viaggio; Intrattenimento; benessere Acquisti in convenzione primari marchi food e no food attraverso Ticket			Da 1.125€ al 7° livello Fino a max 2.750€ al livello Quadro Annui.

IED

19/12/2017 - Decorrenza 01/01/2018 – 31/12/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
			Rafforzamento dell'istituto dei congedi parentali con possibilità di usufruire del congedo facoltativo in modalità oraria in base alle ore effettivamente richieste	Responsabilità sociale – applicando logiche eque e non discriminatorie garantendo un ambiente di lavoro motivante e rispettoso dei diritti umani	Sistema premiante collegato alla crescita individuale economica e professionale del personale ai risultati delle attività accademiche, legandole ai risultati di qualità dello smart working e di produttività	Sistema di Tutele di genere attraverso campagne contro la violenza fisica o psicologica.	Possibilità di fruire il PDR attraverso l'accredito diretto della somma maturata o tramite il sistema di welfare contrattuale che usufruisce della detassazione completa Corresponsione del ticket restaurant a tutti i lavoratori per un valore di 5,29€ sul calcolo delle effettive presenze Welfare per obiettivi che l'organo decisionale dello IED definisce per ciascuna annualità - valore minimo del premio è fissato in 200€ lordi elevabili al 25% se erogati sotto forma di welfare aziendale

IKEA

21/01/2016 - Decorrenza 01/11/2015 – 01/11/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
T.I.M.E. – programmazione quadriennale su base volontaria dei turni di lavoro	Aspettativa post maternità art.7 cap III del CIA estesa anche ai lavoratori padri. Laddove entrambi i genitori siano dipendenti Ikea, la fruizione dell'aspettativa da parte di uno riduce il periodo complessivo dell'altro. Nascita del nipote: un permesso non retribuito a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della richiesta.		Permessi e aspettative non retribuite: ulteriore congedo non retribuito per gravi motivi familiari richiamati dal CCNL (2 settimane nell'arco dell'intera vita lavorativa) Riconoscimento alle coppie di fatto che contraggono matrimonio, che si iscrivano al registro unioni civili o inizino una convivenza, un periodo di congedo straordinario	Possibilità di scegliere in base alle proprie esigenze personali/familiari le seguenti tipologie di intervento: generi alimentari /beni di uso primario; trasporti; educazione / formazione; salute; servizi di sostegno alla famiglia Anticipo TFR: In aggiunta alle norme previste dal CCNL e CIA si aggiungono: acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente; grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali; spese pre-adottive in caso di adozione internazionale.		Aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari: congedo non retribuito pari a 6 mesi nell'arco intera vita lavorativa	Ammonta a1.600 euro/anno ed è legato ad un obiettivo opzionale scelto dalle RSA/RSU, un obiettivo semi-opzionale condiviso fra RSA/RSU e Direzione di Pdv ed avallato dal Board ed uno deciso dal Board.

IRIDEOS

02/2020

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca ore solidali – 50% maggiorazione lavoro notturno e festività e ulteriore maggiorazione di 22€ lavoro domenicale		Riconoscimento carenza al 100% + 12h permessi retribuiti su base annua per visite mediche.		Buoni pasto a 7€	Sperimentale	Misure di contrasto alla violenza di genere	1000€ per il 2020 convertibili in Welfare

IVS Group

18/04/2019 - 31/12/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
				Banca delle ore solidali con possibilità di cedere ferie e permessi a colleghi in difficoltà, per assistenza ai figli minori che hanno bisogno di cure costanti e per comprovate situazioni di grave necessità che riguardino parenti fino al 1°; permessi retribuiti per i lavoratori che diventano nonni;		Tutela di genere e contrasto alla violenza di genere; riconoscimento di misure di miglior favore per le/i dipendenti inserite nei percorsi di protezione	1000€ per il 2020 convertibili in Welfare

LAGARDERE

Stipula 24/07/2019 Decorrenza e durata - 01/08/2019 – 31/07/2023

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Part time post partum miglioramento della previsione definita nel CCNL		Gestione adozioni o affidi internazionali. Estensione di ulteriore periodo a titolo di aspettativa non retribuita fino a 6 mesi;	Banca delle ore solidali per colleghi in difficoltà; Ferie solidali		Contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro *attuazione di progetti formativi ed informativi di sensibilizzazione sul contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro; *Assistenza legale gratuita; *Nessun termine di preavviso in caso di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da "violenza di genere"; *Possibilità di trasformare il Full Time in Part Time anche se non disponibili nell'organico ordinario;	Salario variabile fino a 500e convertibile volontariamente in welfare, in tal caso l'azienda incrementerà del 10% la cifra maturata; salario integrativo variabile per gli assunti fino al 31/7/2019 e per il canale autostrade con un ulteriore pacchetto welfare che incrementerà le retribuzioni fino a 120E annui. Per i nuovi assunti nei canali non autostradali il pacchetto welfare partirà dopo un anno da assunzione con importi fino a 600€ dopo 4 anni di lavoro. *Accesso alla piattaforma informatica per il proprio "portafoglio virtuale" da cui attingere per fruire dei servizi/beni messi a disposizione da ex art.53 del TUIR; In caso di mancata fruizione i fondi saranno trasferiti alla previdenza complementare per chi ne risulterà iscritto, oppure destinati a scopi sociali

LEROY MERLIN/BRICONCENTER

10/01/2013

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	3 giorni permesso nascita o adozione figlio per il padre se non usufruisce del congedo parentale, da utilizzarsi entro e non oltre 15gg dall'ingresso in casa;	100% dal 4° al 20° giorno; In caso di Indennità giornaliera del ricovero ospedaliero ridotta da parte dell'Inps, integrazione della metà di indennità non corrisposta dall'Istituto; Integrazione indennità infortunio sul lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione Anticipo corresponsione indennità a carico dell'Inail	Part-time temporaneo post maternità e per cura genitori non autosufficienti In caso di assenza dal lavoro per malattia figlio entro gli 8 anni di età o per casi di ricovero figli di età inferiore ai 14 anni è possibile attingere dal monte ore dei permessi retribuiti già maturati al momento della richiesta e non oltre le 40h annue; Per le patologie previste dall'art.2, c.1, lett.D DM 278/2000 possibilità di 6h di permesso retribuito non cumulabile per espletamento visite mediche	Benefit: Scontistica dedicata nelle Aziende del gruppo estensione delle condizioni di accesso al TFR previsto dalla Legge			

LIDL ITALIA

Stipula 06/03/2018 - Decorrenza e Durata - 07/03/2018 – 06/03/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Part-time: volontaria sperimentazione incremento orario accordo individuale – da 20- 21h a25h; contratti PT di 24 o 25h a 30h medie; eventuali ore aggiuntive saranno retribuite Volontarietà prestazione domenicale retribuita con una maggiorazione del 135%	Buono Nascita di 100€ per ogni figlio nato o adottato per l'acquisto di prodotti legati all'infanzia; Estensione Congedo matrimoniale e permessi unioni civili; Supporto alla genitorialità con il riconoscimento dell'aspettativa non retribuita fino ad 1 anno di vita del bambino; Fruizione oraria del congedo parentale cumulabile con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro	Aspettativa non retribuita - in aggiunta a quanto previsto dall'art. 181 del CCNL - per malattie gravi che comportino terapie salvavita, con diritto alla conservazione del posto	Buoni spesa del valore di 100€ utilizzabili presso le filiali Lidl	Estensione fondo assistenza sanitaria previsto dal Ccnl con prestazioni sanitarie aggiuntive Istituzione di una "banca delle ferie e permessi" per donazioni volontarie di quanto maturato nell'anno di riferimento, per l'utilizzo da parte di colleghi con comprovate difficoltà che abbiano esaurito il proprio monte ore.	8h di formazione primo anno di nomina dei Rappresentanti Salute e Sicurezza		

MARRIOT

Rinnovo 29/06/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Agevolazione collocazione in Part- Time post Partum e ricollocazione al termine alle stesse condizioni precedenti;	Erogazione 50% primo giorno di malattia ed erogazione del 100% per giornate per terapie salvavita	Erogazione 70€ in aggiunta alla 13° mensilità in buoni acquisto esenti da tassazione;	Part time per gravi esigenze di salute familiari per un massimo di 6 mesi ogni 5 anni;		Accordo internazionale contro violenza di genere sui posti di lavoro gruppo Marriot	Da 180 a 750€

METRO ITALIA C&C

Stipula 29/01/2016

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Flex entrata con gestione ritardi con contatore Banca ore	40% congedo parentale No domeniche lavorative fino a 6 anni del bambino	100% malattia 100% Infortunio	Commissione azioni positive Pari opportunità con apposite riunioni	3+6 sabati liberi (9) 10 ore permesso aggiuntivo per diritto allo studio Mensa per 2/3 a carico dell'azienda Cral di filiale con 1.800€ annui			

NH ITALIA S.p.A.

18/06/2019 - 30/06/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Innalzamento della soglia (dal 3 al 5%) di accoglimento delle domande di PT post maternità previsto dal CCNL		Estensione dei permessi per matrimonio, lutto, gravi motivi familiari, alle coppie conviventi e alle persone dello stesso sesso unite civilmente; Introduzione di un "part time di emergenza" della durata max di 24 mesi per assistere parenti fino al 2° grado anche non conviventi con problemi di salute; 1 g. di permesso retribuito aggiuntivo per il lavoratore padre in caso di nascita o adozione; Libero accesso al monte ore di permessi individuali per agevolare inserimento scolastico figli con problemi apprendimento	200H permesso studio annuali per lavoratori studenti, anche per esami universitari; Copertura contributiva di un mese a carico dell'azienda in caso di congedi per eventi e casi particolari.		Estensione a 6 mesi del congedo previsto dalla legge per lavoratrici e lavoratori vittime di molestie e violenza cui si aggiungono 20h permessi retribuiti per visite e supporto psicologico	

OBI ITALIA Srl

Stipula 06/02/2017 - Scadena 31/12/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
			Welfare aziendale prevede la possibilità di corrispondere tutta la retribuzione incentivante o in parte in servizi aventi finalità di rilevanza sociale a scelta del lavoratore – Le parti si incontreranno prossimamente per l'integrazione all'accordo				Premio su obiettivi di budget di pdv – importo lordo di 800€ suddivisi in base all'obiettivo raggiunto e in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in base alla presenza

PRICE WATERHOUSE COOPER - PWC

Stipula 16/12/2015 - 31/05/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Flessibilità di 1h/giorno	Come da Legge e CCNL	Come da CCNL		Incontri periodici su Tutle whistleblowing;	Fino al 50% del lavoro può essere fatto "fuori ufficio". Adesione e accoglimento dell'azienda su base volontaria. Si, come parametro per PDR Incontri periodici su Tutele whistleblowing; formazione		SI, con opzione Welfare

PRENATAL

11/06/2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Implementazione permessi genitoriali / Paternità Estensione del congedo parentale Estensione part- time Estensione fino al 12% della forza lavoro della facoltà di ottenere la trasformazione del contratto FT a PT entro il primo anno di vita del bambino e fino a 3 anni; 2 giorni di congedo parentale oltre a quelli previsti dal CCNL		20h per inserimento figli al nido/scuola materna	Banca ore / permessi solidali	SI	Contrasto al fenomeno delle molestie sessuali e altre forme di violenza sul posto di lavoro	

RANDSTAD Group Italia

02/02/2016

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
					Flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi e strumenti da utilizzare nell'attività lavorativa; adesione al progetto facoltativa 1 giorno al mese con diritto al buono pasto giornaliero; per tutta la durata del progetto flessibilità di orario di lavoro in entrata e in uscita pc portatile e smartphone in dotazione		

RICHARD GINORI RETAIL

Stipula 17/06/2019

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Oltre all'iscrizione al Fondo Est, convenzione con la Società di Mutuo Soccorso per prestazioni mediche specialistiche convenzionati		Rimborso tasse iscrizione ed eventuali rette dall'asilo nido all'Università Rimborso tasse iscrizione campi estivi e vacanze studio Rimborso costi sostenuti per acquisto libri scolastici correlati alle attività di educazione e istruzione sopra elencati Adesione al CRAL GUCCI che offre una serie di attività ricreative e culturali oltre ad agevolazioni presso numerose aziende e negozi fiorentini convenzionati	Svago e tempo libero – da identificare e definire a cura del Comitato Welfare aziendale istituito ad hoc; Iscrizione al fondo FONTE corresponsione da parte dell'Azienda di un contributo aggiuntivo previsto dal CCNL; La quota annuale inutilizzata per il Welfare aziendale verrà destinata al Fondo di Previdenza Istituzione Banca ore solidali con integrazione da parte dell'azienda al 100% 1h=1H donata			

RICOH

Stipula 20/07/2016 - Decorrenza e Durata 01/07/2016 - 31/03/2020

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
	Sostegno alla genitorialità con possibilità di estendere il part-time post maternità fino all'anno di accompagnamento del figlio alla scuola dell'obbligo			25% delle spese sostenute per l'abbonamento annuale dei mezzi pubblici a carico dell'azienda Utilizzo autovettura aziendale secondo la posizione occupata e l'attività svolta dal dipendente;			

SEKI KIABI

Stipula 24/11/2017 - Decorrenza e Durata 01/01/2018 - 31/12/2020

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Modello organizzativo flessibile ed elastico su cinque giorni settimanali – volontarietà della prestazione domenicale e festiva e maggiorazione fino al 55% in base al numero di giornate lavorate estensione dell'orario settimanale a 24 ore per i lavoratori part time. banca delle ore	Congedo parentale oltre i 6 mesi spettanti – Integrazione quota INPS con ulteriore 30% della retribuzione, portando la stessa al 60% Congedo paternità pari a 5gg in occasione di nascita, adozione e affido figlio	Infortunio – integrazione al 100% del trattamento economico dal secondo al 4° giorno di assenza	Conversione del premio in beni, servizi e supporto alla genitorialità Congedo non retribuito per gravi motivi familiari pari ad 1 settimana nell'arco dell'intera vita lavorativa Anticipi trattamento fine rapporto – ulteriori causali				

SISAL

21/01/2016

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Orario di lavoro distribuito 6gg su 7gg		Copertura totale al 100% dal 1° al 20° giorno di malattia	Sostegno al reddito personale e familiare Beni in opere e servizi prima necessità al nucleo familiare quali: assistenza sanitaria, assistenza sociale, sostegno all'istruzione figli dipendenti; ulteriore stipula di polizza assicurativa sanitaria pari a 200€ a lavoratore	Dispositivi conciliazione famiglia lavoro (assistenza all'infanzia, agli anziani, alla maternità); beni di consumo generici (carrello della spesa) Buoni pasto: 5,80€ esteso a tutti i lavoratori con un orario superiore alle 4H	Previste forme di telelavoro con successivo passaggio a smartwork		

STARHOTEL

19/02/2018 - Decorrenza e Durata 01/01/2018 – 31/12/2020

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
L'orario di ingresso e di uscita per i dipendenti della sede amministrativa di Firenze potrà avvalersi di una flessibilità di un'ora;	percentuale di accoglimento delle richieste di part time post maternità viene elevata al 5% conciliazione Tempi di Vita – lavoro con il potenziamento dei congedi parentali viene introdotto un giorno di permesso retribuito per il congedo di paternità in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente; viene prevista una aspettativa di 12 mesi per la lavoratrice madre o il lavoratore padre che incontrino difficoltà nel rientro sul posto di lavoro all'esaurirsi del congedo parentale; assoluta novità è l'introduzione di alcuni congedi genitoriali anche per i "tutori di minori non accompagnati";			sarà possibile inoltre accedere al trattamento di fine rapporto con una anzianità di 6 anni e fino al70% dell'accantonato per: ristrutturazione della prima casa, acquisto di una autovettura per se' o per i figli, spese inerenti lo studio per se' e per i figli, acquisto o affitto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente, spese per ristrutturazione casa a seguito di danneggiamento per calamità naturale, spese preadottive in caso di adozioni internazionali, spese per dipendenti vittime di violenze di genere, aspettativa post maternità; verrà istituita una Commissione Bilaterale che avrà il compito di individuare una piattaforma di servizi per i dipendenti di modo da poter consentire agli stessi la possibilità di optare annualmente, in sostituzione del pagamento del premio, per prestazioni di welfare. In questo caso gli importi relativi ai tre indicatori del salario variabile saranno rispettivamente di 400, 450, 450 euro. I 450 euro legati al parametro qualitativo verranno aumentati dal 1 gennaio 2019 di 100 euro. Il lavoratore che eserciti questa scelta dovrà utilizzare il proprio plafond entro il 31 dicembre dell'anno successivo; eventuali residui saranno destinati alla previdenza integrativa. I lavoratori non iscritti a forme di previdenza integrativa avranno un ulteriore semestre (giugno dell'anno successivo) per consumare eventuali accantonamenti rimasti;		molestie: è stato previsto un corposo articolato che impegna l'impresa a contrastare fenomeni di molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche ad opera dei clienti e a tutelare le vittime, nel rispetto da quanto previsto dalla normativa vigente	gli attuali tre parametri che costituiscono il premio di risultato (MOL di gruppo, RevPar di albergo e Qualità) sono stati riconfermati. Le cifre legate ad ogni parametro saranno rispettivamente di 300, 400, 400 euro annui. I 400 euro previsti per il parametro "Qualità", la cui soglia di pagamento è stata portata all'85% dell'obiettivo, dal 2019 verranno aumentati di 100 euro. La maternità facoltativa, i permessi per donazione sangue, i permessi sindacali non saranno considerate assenze ai fini del raggiungimento del requisito, utile per l'erogazione, delle 190 giornate di lavoro effettivamente prestato che è stato riconfermato. Il premio verrà percepito anche dai lavoratori a tempo determinato con anzianità superiore ai sei mesi;

SYNLAB

11/07/2018 - Decorrenza e Durata 01/08/2018 -31/07/2021

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Banca delle ore	100% della retribuzione in caso di congedo anticipato di maternità Integrazione indennità di maternità obbligatoria fino al 100% della retribuzione e con il riconoscimento di un bonus nascita/adozione di 550€, oltre ad un buono di 85€ per acquisto servizi baby sitting fino a 4 anni di età del bambino;	Integrazione trattamento economico di malattia Check up gratuiti e sconti sui servizi offerti dalle società del gruppo	Contributo di 500€ per iscrizione a facoltà universitarie/ master e ulteriori 1500 in caso di conseguimento di Laurea o Master Permesso per lutto e/o grave infermità 3 gg di permessi retribuiti per un parente entro il 3° grado o per convivente con obbligo di residenza; Permesso di 3gg per ogni evento luttuoso entro i 500km; oltre i 500km. 5 gg.	Welfare solidale: cessione dei permessi ai colleghi in difficoltà Easy Welfare: Conversione del salario variabile in beni e servizi di pubblica utilità fino a 400 per il 2019 5H annue retribuite per visite mediche specialistiche		Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione dalla violenza di genere diritto di astensione per un periodo di congedo retribuito fino ad un max di 2 mesi;	Indennità di trasferta e di giri Riconoscimento di una franchigia di 300€ per personale addetto logistica per infrazioni stradali; Premio una tantum di 200€ a chi non incorrerà in infrazioni

VERA RISTO (Gruppo)

Decorrenza e Durata ½/2022 - 31/1/2026

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Iniziative specifiche da concordarsi entro il 2022			Ampliamento casistiche alla separazione dal coniuge o dal convivente, adozione/affidi, danneggiamento abitazione in seguito di calamità naturali, spese funebri e cura animali domestici Sostegno alla genitorialità con estensione di 5 gg di congedo non retribuito previsto per la cura e l'assistenza dei figli fino a 12 anni	Buono pasto di 6,50€ al giorno Erogazione anticipo Tfr fino ad un max del 70% al compimento del 7° anno di anzianità Banca delle ore solidali	Formazione continua attraverso il Fondo Forte e il Fondo di nuove competenze per l'avvio di percorsi formativi che, al termine, raggiungeranno l'inquadramento al 5° livello oltre ad una indennità di mansione riconosciuta per 6 mesi in funzione dell'attivazione dei percorsi di crescita	Richiamo alla responsabilità sociale dell'azienda che si impegna a contrastare le discriminazioni e al rispetto dei diritti umani in materia di lavoro come anche sul contrasto alla violenza di genere, introducendo norme di miglior favore per le vittime di violenza con 2 mesi in aggiunta ai 3 mesi previsti dalla normativa vigente e l'impegno a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa su richiesta della lavoratrice	Fino a 315E al raggiungimento degli obiettivi concordati sul margine di contribuzione.

ZARA – Gruppo ITX

Decorrenza e durata: 2015 - 2018

Flessibilità Orario e Part-Time	Tutela Maternità	Malattia ed Infortunio	Tutela Famiglia	Tutela Sociale e Welfare	Smartwork/Formazione e Professionalità	Contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere	Premio di Risultato (PDR)
Ulteriore riconoscimento economico per il lavoro domenicale e festivo anche in presenza di un'anzianità di lavoro di 30 gg.	Genitorialità: estensione del congedo parentale per entrambi i genitori dell'aspettativa non retribuita di ulteriori 12 mesi usufruibile in due tranche da 6 mesi cad nell'arco degli 8 anni del bambino Consente la richiesta anche dell'anticipazione del TFR in deroga ai limiti previsti dalla Legge				Formazione e studio: si allarga la platea dei lavoratori che possono richiedere contemporaneamente l'accesso al congedo per formazione; per la richiesta è sufficiente avere almeno due anni di anzianità		