

Ipotesi di accordo

In data 20/02/2026 si sono incontrati in Bologna:

Lidl Italia S.r.l. a socio unico e Lidl Servizi Immobiliari S.r.l. a socio unico rappresentata da Sebastiano Sacilotto, Matteo Rizzi, Giovanna Paola Pietrarota, Carlo Tosetti e Riccardo Colombo (di seguito, pur individualmente considerate, denominate anche la "Società");

e

l' Organizzazione Sindacale (di seguito anche le "OO.SS."): Segreteria Nazionale di UGL Terziario rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno, il Vicesegretario Carlo Fergola, i Dirigenti Mario Dello Russo, Diego Berrino, Gesualdo Sireci, Barbara Marchini, Rocco Paternoster

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

La Società e le OO.SS. (di seguito anche le "Parti") hanno definito l'ipotesi di accordo che segue. Il testo sarà sottoposto, per approvazione e ratifica, alle assemblee dei lavoratori entro il 19/03/2026.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito anche solo l'"Accordo") si applica al personale dipendente di Lidl Italia S.r.l. a socio unico e di Lidl Servizi Immobiliari S.r.l. a socio unico.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale stipulato con la segreteria nazionale dell'UGL Terziario si ripropone in toto, a tutti gli effetti, l'omologo accordo, già sottoscritto, in data 20/02/2026 con le segreterie nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e UilTuCS.

Premessa

Negli ultimi anni la Società ha consolidato la propria presenza su tutto il territorio nazionale, diventando un punto di riferimento del comparto ed incrementando costantemente i lavoratori impiegati. Al fine di continuare il percorso di sviluppo, si considera proficua per le Parti la stipulazione di un accordo integrativo aziendale in sostituzione di quanto siglato il 06/03/2018, disdettato in data 01/08/2022, ma successivamente prorogato in data 17/03/2023, 07/03/2024 e 17/03/2025, finalizzato a valorizzare la contrattazione di 2° livello, che meglio permette di adeguarsi alla specifica realtà aziendale.

La Società applica il CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (di seguito anche il "CCNL") del 22/03/2024 (e verbale integrativo del 28/03/2024) tempo per tempo in vigore.

Titolo I Relazioni Sindacali

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

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

a) Diritti di Informazione e confronto

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

I. Livello nazionale

- o andamento della Società e sue prospettive (indicatori economici, sviluppo, investimenti, acquisizioni);
- o appalti e terziazioni di attività che hanno ricadute sull'occupazione e verifica del CCNL applicato;
- o andamento welfare aziendale;
- o andamento supplementare/straordinario;
- o processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- o mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, somministrazione, pari opportunità, livelli di inquadramento);
- o formazione del personale;
- o salute e sicurezza;
- o andamento su quanto previsto nel presente Accordo.

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

II. Livello decentrato e/o territoriale

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, a livello decentrato, le Parti concordano di replicare e consolidare tale esperienza istituendo un incontro a livello regionale che preveda la presenza della Direzione Regionale della Società e della Segreteria Regionale delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo che abbiano almeno una rappresentanza sindacale (RSA/RSU) nella regione congiuntamente alle strutture territoriali e a RSA/RSU. Tali incontri verteranno su informazioni e confronto relative a:

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

Tali incontri non sono in sostituzione della normale gestione sindacale sul territorio e al rapporto con le RSA/RSU; si devono pertanto intendere come aggiuntivi al confronto

territoriale e/o di filiale. Al livello territoriale in particolare, così come previsto al Titolo III, è prevista la verifica della corretta applicazione di quanto pattuito.

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

b) RSA/RSU di filiale

In deroga all'art. 35 L. 300/70, e quale trattamento di miglior favore, le Parti convengono che l'elezione o la nomina di RSA/RSU verrà riconosciuta nelle filiali che occupano stabilmente (da intendersi come media nei 12 mesi antecedenti la data di nomina) almeno 14 (quattordici) dipendenti.

Successivamente alla elezione o nomina di RSA/RSU, si precisa che le stesse rimarranno in carica anche qualora tali filiali dovessero scendere al di sotto di tale soglia.

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

I. Elezione o nomina

Fermo restando quanto previsto dal CCNL applicato dalla Società per l'elezione delle RSU, le Parti condividono che l'elezione o la nomina di RSA potrà essere effettuata:

- o nelle filiali con più di 14 (quattordici) e fino a 60 (sessanta) dipendenti, in presenza di almeno 3 (tre) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale;
- o nelle filiali con più di 60 (sessanta) e fino a 200 (duecento) dipendenti, in presenza di almeno 5 (cinque) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale;
- o nelle filiali con più di 200 (duecento) dipendenti, in presenza di almeno 7 (sette) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale.

A tal fine i dipendenti con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Infine, le Parti concordano che le RSA saranno rinnovate ogni tre anni e decadranno senza bisogno di comunicazione alcuna qualora si verificassero le condizioni per eleggere le RSU.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla firma del presente Accordo allo scopo di discutere e chiarire argomenti relativi al presente punto b).

c) RSA/RSU di magazzino

Le Parti concordano che con il termine "magazzino" si identificano i centri logistici diffusi sul territorio, comprensivi quindi degli uffici di Direzione Regionale.

I. Elezione o nomina

Fermo restando quanto previsto dal CCNL applicato dalla Società per l'elezione delle RSU, le Parti condividono che l'elezione o la nomina di RSA potrà essere effettuata:

- o nei magazzini con più di 14 (quattordici) e fino a 60 (sessanta) dipendenti, in presenza di almeno 3 (tre) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale;

- o nei magazzini con più di 60 (sessanta) e fino a 200 (duecento) dipendenti, in presenza di almeno 5 (cinque) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale;
- o nei magazzini con più di 200 (duecento) dipendenti, in presenza di almeno 7 (sette) iscritti alla singola Organizzazione Sindacale.

A tal fine i dipendenti con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Le Parti concordano che, laddove vi sia la presenza di più magazzini all'interno del medesimo comune, la presenza degli iscritti all'Organizzazione Sindacale indicati nei commi precedenti sarà da intendersi a livello di singolo magazzino.

Infine, le Parti concordano che le RSA saranno rinnovate ogni tre anni e decadranno senza bisogno di comunicazione alcuna qualora si verificassero le condizioni per eleggere le RSU.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla firma del presente Accordo allo scopo di discutere e chiarire argomenti relativi al presente punto c).

Titolo II Salute e Sicurezza

La Società conferma il suo costante impegno rispetto a questo tema. Per tale motivo le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla firma del presente Accordo allo scopo di discutere e definire l'assetto della rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

a) Visite mediche

La Società ha creato una struttura di medici competenti che garantisce un tragitto, il più breve possibile, tra il luogo dove viene effettuata la visita medica e il luogo dove il lavoratore svolge la sua prestazione lavorativa.

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

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

Titolo III Organizzazione e Orario di lavoro

Le Parti concordano che, compatibilmente con le peculiarità dell'inquadramento contrattuale di ciascun lavoratore e relative conseguenze sul trattamento retributivo riconosciuto, gli istituti della retribuzione presenti nella busta paga del dipendente in maniera non fissa, ma raggugliati al tempo della prestazione, vengano calcolati sull'effettivo orario di lavoro, derivante dalle timbrature e dagli altri strumenti di rilevazione delle presenze, utilizzando, per questo motivo, come unità di misura il minuto.

a) Programmazione orari di lavoro

Al fine di consentire la pianificazione degli orari di lavoro ed una ancora migliore, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Società, a partire dal 01/06/2026, provvederà, secondo principi di equità, ad una programmazione anticipata di norma trisettimanale degli stessi orari di lavoro (AxD).

Le Parti potranno incontrarsi a livello territoriale con l'obiettivo di garantire, in caso di problemi inerenti la pianificazione degli orari di lavoro, il rispetto di quanto di seguito previsto:

- la pianificazione dei turni sarà predisposta nel rispetto del riposo minimo giornaliero e del riposo settimanale così come previsto dalla normativa vigente;
- la concessione dei permessi di cui all'art. 158 del CCNL avviene nel rispetto di quanto espressamente concordato con i lavoratori secondo le procedure aziendali;
- eventuali variazioni delle pianificazioni, dovute a esigenze tecniche, organizzative, sostitutive o produttive, potranno essere comunicate anche con minor preavviso, fermo restando che così come previsto dall'art. 95 del CCNL, per i lavoratori con rapporto di lavoro part-time che prevede la clausola elastica, tale preavviso sarà comunque non inferiore a due giorni. Le variazioni degli orari di lavoro dovranno essere comunicate ai lavoratori ed ufficializzate nel piano di lavoro;

Inoltre, a partire dall'1/06/2026, la Società si impegna a non modificare il giorno di riposo pianificato salvo i casi in cui si riscontrino esigenze sostitutive sopravvenute.

In aggiunta, le Parti prevedono il confronto a livello territoriale anche nell'eventualità emergessero problemi con riferimento alla pianificazione AxD e, in particolare, alla modifica del giorno di riposo dei lavoratori part time con clausola elastica, salvo il caso in cui tali modifiche dipendano da esigenze sostitutive non pianificate.

Quanto sopra non si applica ad eventuali cambi turno c.d. "uno a uno" concordati tra i medesimi lavoratori e preventivamente autorizzati dalla Società o su proposte dei responsabili di cambi turno che siano accettate dai lavoratori.

Resta inteso che la pianificazione AxD non troverà applicazione per i rapporti contrattuali non disciplinate dal vigente CCNL, ma previste dalla normativa.

Inoltre, la Società si impegna entro il primo anno di stipula del presente Accordo a formare i propri responsabili sugli strumenti aziendali per la pianificazione degli orari di lavoro che sia coerente con le normative di legge e di contratto inerenti.

Le Parti ritengono di voler investire in un ulteriore miglioramento della pianificazione dei turni di lavoro volta a migliorare la gestione della flessibilità e la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. A tal fine le Parti si confronteranno su soluzioni di pianificazione oraria che potranno essere sperimentate in alcune filiali. Tale confronto sarà avviato entro il 28 febbraio 2027.

b) Lavoro straordinario/supplementare

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

Per tale motivo il calcolo della prestazione lavorativa in straordinario/supplementare verrà effettuato sull'effettivo orario di lavoro. Per orario effettivo di lavoro si intendono le ore effettivamente lavorate e, come condizione di miglior favore, anche le ore di non effettiva prestazione lavorativa per le quali viene comunque riconosciuta una corresponsione economica.

Fermo restando l'obbligo da parte di ogni lavoratore di raggiungere il monte ore contrattuale settimanale, ai soli fini retributivi e quale condizione di miglior favore, la Società riconoscerà il trattamento retributivo corrispondente all'orario settimanale di lavoro contrattualmente previsto anche nel caso in cui lo stesso non fosse raggiunto nella misura massima di 15 (quindici) minuti su base settimanale.

Le Parti, inoltre, confermano che ai lavoratori inquadrati al 1° livello con diretta responsabilità dei servizi affidati come previsto dall'art. 146 del vigente CCNL, quale trattamento di miglior favore e seppur non dovuto, per i minuti di lavoro svolto (a decorrere dalla data di attribuzione dell'inquadramento al 1° livello) oltre l'orario normale di lavoro settimanale superiori alle 250 ore per ciascun anno di calendario (dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno), il trattamento retributivo sarà calcolato ai sensi delle previsioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto b), con applicazione delle maggiorazioni previste dal CCNL vigente presso la Società per le ore di lavoro straordinario.

c) Lavoro domenicale

Preso atto che le aperture domenicali sono previste dalla normativa vigente, le Parti, concordano di agevolare i lavoratori che operano in unità produttive nelle quali è richiesta la prestazione lavorativa domenicale con una programmazione di lungo periodo del lavoro domenicale.

A tale scopo, la Società a partire dal 01/06/2026 provvederà ad una programmazione anticipata di norma trimestrale (AxC mensile) delle prestazioni lavorative domenicali necessarie per ogni apertura domenicale.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e quanto disciplinato dall'art. 153 riguardo le esclusioni, e da quanto previsto nei contratti individuali, le Parti concordano di garantire per il lavoro prestato nella giornata di domenica un equo sistema di rotazione.

La rotazione si baserà in prima istanza sulla volontarietà al lavoro per le domeniche del mese C indicata dai lavoratori entro la seconda settimana del mese A, e, se questa volontarietà non fosse sufficiente a garantire la copertura domenicale necessaria, la Società interverrà tramite una programmazione degli orari domenicali rivolta ai lavoratori, prioritariamente a quelli con la domenica di contratto, che verrà comunicata ai lavoratori stessi entro la terza settimana del mese A.

Resta inteso tra le Parti che la pianificazione oraria della giornata di domenica avverrà da parte della Società con le regole previste al precedente punto a).

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

Le Parti, inoltre, ribadiscono, in conformità con quanto già previsto nel precedente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale che, come trattamento di miglior favore, in caso di

prestazione lavorativa domenicale in orario ordinario, questa verrà retribuita per i dipendenti con inquadramento contrattuale nei livelli dal 2° al 7°, indipendentemente dal fatto che la prestazione lavorativa domenicale sia prevista come "normale orario di lavoro settimanale" in fase di sottoscrizione di contrattazione individuale, con la sola maggiorazione del 135%, in sostituzione delle previsioni contenute nel CCNL con riferimento al "lavoro domenicale" che stabiliscono la sola maggiorazione del 30%.

Le Parti si danno altresì atto che la maggiorazione per lavoro ordinario domenicale di cui sopra è omnicomprensiva e non cumulabile con altre maggiorazioni e viene riconosciuta nella fascia oraria compresa tra le ore 06:00 e le ore 22:00 della domenica.

Inoltre, con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti concordano che, sempre come trattamento di miglior favore, viene riconosciuta per le ore di lavoro ordinario domenicale notturno, ovvero quelle comprese tra le ore 00:00 e le ore 05:59 e le ore 22:00 e le ore 23:59 della domenica, la sola maggiorazione del 150% omnicomprensiva e non cumulabile con altre maggiorazioni.

Le Parti si danno atto che i trattamenti di miglior favore previsti nei commi che precedono sono non cumulabili e non troveranno applicazione in caso di lavoro supplementare e/o straordinario.

Inoltre, le Parti confermano che nel caso in cui durante la prestazione domenicale vengano calcolate almeno 4 ore di straordinario/supplementare effettuate esclusivamente all'interno della stessa giornata domenicale, la Società riconoscerà, a compenso della prestazione domenicale svolta in supplementare/straordinario, l'emolumento denominato "FNG domenicale" che sarà pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Il presente punto c) non sarà applicato al personale con qualifica di "Quadro", ai contratti di cui all'art. 82 (contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali) del CCNL, ai part time c.d. Week End di cui al punto g) ed a forme contrattuali non disciplinate dal vigente CCNL ma previste dalla normativa.

d) Lavoro Notturno

Allo scopo di armonizzare e semplificare alcune prassi presenti in azienda, avvalendosi della contrattazione collettiva di 2° livello, rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente, come trattamento di maggior favore, per i lavoratori dal 7° al 1° livello e per i lavoratori inquadrati in categoria di Quadro, in merito al riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro ordinario notturno prestato in giorni feriali, le Parti concordano che:

1. Per i lavoratori, assunti sino alla data del 01/06/2026, cui attualmente è applicata la maggiorazione del 50%, resta in vigore tale maggiorazione del 50%, per le ore di lavoro ordinarie prestate di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
2. Per i lavoratori, assunti sino alla data del 01/06/2026, cui attualmente è applicata la maggiorazione del 15%, le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con applicazione delle maggiorazioni di seguito indicate, secondo le seguenti fasce orarie:
 - Dalle ore 22:00 alle ore 22:59, maggiorazione oraria pari al 15%;
 - Dalle ore 23:00 alle ore 23:59, maggiorazione oraria pari al 30%;
 - Dalle ore 00:00 alle ore 03:59, maggiorazione oraria pari al 50%;

- o Dalle ore 04:00 alle ore 04:59, maggiorazione oraria pari al 30%;
 - o Dalle ore 05:00 alle ore 06:00, maggiorazione oraria pari al 15%;
3. Per tutti i lavoratori, assunti a far data dal 01/06/2026, le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con l'applicazione della maggiorazioni "a scaglioni" così come riportate nel precedente punto 2.

e) Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le Parti concordano che, a titolo di maggior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL, a partire dalle assunzioni con decorrenza dal 01/06/2026, la prestazione individuale minima tra la Società ed il lavoratore part-time sarà fissata in 25 ore settimanali.

Con riferimento ai lavoratori in forza presso la Società che alla data di stipula del presente Accordo hanno in essere un contratto di lavoro con orario di lavoro settimanale a tempo parziale inferiore a quanto stabilito dal precedente comma, la Società si impegna entro i primi due anni di vigenza del presente Accordo, a proporre aumenti di orario a 25 ore settimanali, mediante aggiornamenti contrattuali.

La Società, inoltre, in tali aggiornamenti contrattuali, si impegna ad inserire contrattualmente il lavoro domenicale a domeniche alternate (per domeniche alternate si intende una domenica ove è richiesta la prestazione lavorativa ed una domenica di "riposo") per i lavoratori che, nel contratto con orario di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali, non abbiano alcuna giornata lavorativa di domenica o che abbiano già tale previsione di domenica alternata.

L'impegno della Società a proporre l'aumento dell'orario contrattuale decade qualora non venga raggiunto un accordo con il lavoratore sulla nuova distribuzione oraria.

La proposta della Società verso i lavoratori verrà effettuata partendo dalle filiali con fatturato più alto e gli aumenti orari verranno proposti ai lavoratori della stessa filiale con la medesima decorrenza. Tali proposte saranno suddivise in 3 tranches annuali che saranno comunicate preventivamente dalla Società alle OO.SS. regionali interessate dagli aggiornamenti previsti.

Fermo restando l'obiettivo di garantire la prestazione individuale minima a 25 ore settimanali per i lavoratori, resta, ad ogni modo, salva da parte della Società la verifica dell'applicabilità e sostenibilità di tale prestazione individuale minima nelle filiali considerate a basso fatturato o in quelle a forte oscillazione di fatturato dovuto alla stagionalità. In tal caso, la Società incontrerà a livello territoriale le OO.SS. per il relativo confronto del caso e verificare una nuova decorrenza.

Le Parti concordano, inoltre, che il presente punto e) non trova applicazione per i lavoratori con orario di lavoro part-time 8 ore settimanali previsto dall'art. 82 comma 2 del CCNL, per i lavoratori part-time Week End di cui al punto g) del Titolo III, per i part-time ciclici, per i contratti a tempo determinato, e per quei lavoratori che a causa di limitazioni rilevate dal medico competente della Società ed incompatibili con l'aumento a 25 ore settimanali o altre situazioni non possano svolgere un maggior numero di ore settimanali, nonché nei confronti di tutti coloro che (per motivi peraltro non sindacabili da parte della Società), non intendano comunque svolgere l'orario minimo di 25 ore settimanali. Resta inteso che, in tutti i casi sopra richiamati, il trattamento retributivo sarà parametrato all'orario di lavoro contrattualmente previsto, ancorché inferiore alle 25 ore settimanali.

f) Part-time 8 ore

In considerazione delle esigenze aziendali e delle particolari condizioni dei lavoratori interessati, le Parti riconoscono che i rapporti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali previsti dall'art. 82 comma 2 del CCNL potranno proseguire, senza soluzione di continuità, anche a tempo indeterminato, mantenendo lo stesso monte ore settimanale pari a 8 ore, anche successivamente al venir meno di uno o più requisiti indicati all'art. 82 comma 2.

Tuttavia, se all'interno dell'unità produttiva in cui opera un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali fosse prevista l'assunzione di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale della durata di 16 ore settimanali (c.d. Part-time Week End), le Parti concordano che, laddove vi sia la volontà formulata per iscritto da parte del lavoratore con contratto a 8 ore di aumentare il proprio orario di lavoro a 16 ore (Part-time Week End), la Società terrà in considerazione prioritariamente tale richiesta, compatibilmente con le necessità di organico. Tale richiesta dovrà essere formulata per iscritto alla Società ed avrà una validità di 6 mesi.

g) Part-time Week End

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 82 comma 2 (orario di lavoro a 8 ore settimanali) del CCNL e tenuto conto di quanto previsto al comma 3 del succitato articolo, le Parti, per favorire un contratto di lavoro con un maggiore monte ore contrattuale, stabiliscono che potranno essere realizzati anche contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 16 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica cui potranno accedere: studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, giovani fino a 25 anni di età compiuti.

Resta inteso che tale monte ore contrattuale rimarrà in essere anche al venir meno dei requisiti sopra esplicitati.

I contratti di lavoro a tempo parziale di cui al presente punto non potranno superare i seguenti limiti calcolati sull'organico a tempo indeterminato (ivi inclusi gli apprendisti) al 1 gennaio dell'anno di assunzione con riferimento alla filiale ove sono imputati:

Fino a 4 dipendenti: 1 lavoratore;

Fino a 8 dipendenti: 2 lavoratori;

Oltre: il 15% arrotondato all'unità superiore.

In caso di nuova apertura di unità produttiva le Parti concordano che per il primo anno potranno essere assunti con tale tipologia di contratto il 15%, arrotondato all'unità superiore, dell'intero organico in forza al momento dell'assunzione.

Le Parti concordano che i limiti di assunzione previsti nel comma 5 del presente punto g) verranno applicati dal 1 gennaio successivo al primo anno di apertura dell'unità produttiva.

h) Livelli contrattuali di magazzino

Le Parti concordano che con decorrenza dal 01/05/2026 per le attività di commissionamento da svolgersi nei centri logistici della Società potranno essere assunti lavoratori con inquadramento contrattuale nel V livello del CCNL con assegnazione di mansioni da espletare

nelle diverse aree ai sensi del punto 22 della declaratoria relativa al V livello dell'art. 113 del CCNL e che, pertanto, dopo 18 mesi di servizio nello svolgimento di tali mansioni, verranno inquadrati nel IV livello.

i) Missioni

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

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

Viene inoltre garantito un rimborso chilometrico pari ad 0,45 euro netti a chilometro in caso di utilizzo di auto privata. La Società inoltre garantisce il pagamento di ulteriori eventuali spese vive sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione (esempio: pedaggio autostradale).

Il chilometraggio si calcola dal luogo di imputazione lavorativa (sede di assunzione o di successiva assegnazione di sede) al luogo dove avverrà la prestazione lavorativa e per avere diritto al rimborso delle spese le stesse devono essere effettivamente sostenute e la trasferta deve essere effettuata nel rispetto delle procedure aziendali.

j) Limiti numerici contratto a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato

Dati i limiti numerici di cui al CCNL previsti per i contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato disciplinati rispettivamente al Capo III e al Capo IV del D. Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che per tutte le unità produttive (intendendo per unità produttiva a titolo esemplificativo, ciascuna filiale, le Direzioni Regionali comprensive di uffici e relativi magazzini, gli Uffici Sviluppo, la Direzione Generale) il conteggio dei contratti a tempo indeterminato ivi inclusi anche i contratti di apprendistato (cosiddetta base di computo) verrà effettuato al 1° gennaio di ogni anno e che sia il calcolo della base di computo che il calcolo dei limiti verrà effettuato utilizzando il criterio del Full Time Equivalent. Resta inteso tra le Parti che tale criterio trova applicazione per tutti i limiti relativi ai contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato individuati dal CCNL.

In caso di nuova apertura o di avvio di nuova attività, poiché i limiti di cui sopra inizieranno ad applicarsi una volta decorso il termine di 12 mesi dalla nuova apertura o dall'avvio della nuova attività, le Parti convengono che nel caso in cui i 12 mesi si concludano in corso d'anno, i limiti numerici dovranno essere computati sul numero di lavoratori a tempo indeterminato, /inclusi gli apprendisti, in forza al momento dell'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato e/o di decorrenza del contratto in somministrazione a tempo determinato.

Resta inteso che viene previsto l'arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

k) Contratti a tempo determinato: diritto di precedenza

In considerazione della struttura e dell'estensione territoriale aziendale, le Parti convengono che il diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 potrà essere avanzato nei confronti del proprio datore di lavoro nelle tempistiche e modalità di cui al comma 4 del citato articolo dai lavoratori cessati in riferimento alle eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato, o per l'ipotesi di cui al comma 2 del citato art. 24 del D.Lgs. 81/2015, alle eventuali nuove assunzioni a tempo determinato, relative alle mansioni già espletate, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro un raggio di 80 (ottanta) km dall'ultima sede di imputazione dello stesso lavoratore.

Inoltre, le Parti concordano che, nel caso in cui più lavoratori esercitino il diritto di precedenza per le stesse mansioni nel raggio territoriale sopra indicato, prevale la priorità cronologica di invio della richiesta da parte del lavoratore e, in caso di invio da parte di più lavoratori nella stessa data, prevale l'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro attraverso contratti a tempo determinato per l'esecuzione delle mansioni oggetto del diritto di precedenza.

Titolo IV

Welfare aziendale e tutele individuali

Premessa

La Società e le OO.SS. ribadiscono che il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro che nell'ambito familiare, è una condizione imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione aziendale e per un lavoro di qualità. Per tali ragioni le Parti, vista l'importanza di un "Sistema Welfare" integrativo, concordano di sviluppare ulteriormente lo stesso.

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

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

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

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

Pertanto, si disciplina quanto segue:

a) Unioni civili

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

Inoltre, in caso di figlio/a presente all'interno della coppia, anche se non legalmente adottato dal lavoratore all'interno dell'unione civile, le Parti convengono di estendere la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti per malattia del figlio come previsto dalla normativa per un numero massimo di 10 (dieci) giorni annui a fronte di autocertificazione che il genitore biologico non usufruisca di tale diritto.

b) Aspettativa non retribuita per maternità/genitorialità

Al termine del periodo massimo di congedo parentale usufruibile per legge e dopo la completa fruizione del residuo ferie e permessi orari maturati, la Società concederà un'aspettativa non retribuita (quindi senza diritto ad alcun istituto) fino al compimento del 2° anno di vita del figlio/a ai lavoratori padri o madri che ne facessero richiesta.

c) Congedo parentale ad ore

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

Le Parti, pertanto, al fine di dare concretezza a quanto stabilito in premessa con il "Sistema Welfare", e fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico maternità e paternità e dall'articolo 198 del CCNL vigente, in relazione al godimento del congedo parentale ad ore, con la presente intendono dare attuazione a quanto previsto dall'art. 32, D.Lgs. 151/2001 (come modificato dall'art. 1, co. 339, L. 228/2012), e successive norme, nonché la circolare INPS n. 152/2015, la circolare INPS n. 230/2016 e successive.

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

Le domande di congedo parentale a ore dovranno essere presentate con le procedure previste dall'INPS e comunicate al datore di lavoro con 2 (due) giorni di anticipo al fine di organizzare il lavoro.

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

d) Congedo Parentale

La Società, come trattamento di maggior favore rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 e dall'art. 198 del CCNL, esclusivamente per i periodi di congedo parentale per cui spetta un'indennità a carico Inps pari al 30% della retribuzione, riconoscerà al lavoratore che ne fruisce, un'integrazione economica pari al 10% della retribuzione lorda.

e) Congedo di paternità aziendale aggiuntivo

In aggiunta al congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) attualmente previsto dalla normativa e dopo la completa fruizione dello stesso - o al venir

meno del diritto all'utilizzo di tale congedo ovvero trascorsi 5 mesi dalla nascita del bambino/a – la Società riconosce, al lavoratore padre a partire da 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro l'anno di vita del bambino, per le nascite a partire dal 01/03/2025, la facoltà di fruire di un ulteriore periodo di congedo di paternità aziendale di 15 giorni lavorativi, fruibile anche per singole giornate e non frazionabile ad ore, retribuito al 100% della retribuzione giornaliera al momento dell'utilizzo del giorno di congedo.

In caso di parto plurimo spettano al padre 30 giorni di congedo di paternità aziendale, a prescindere dal numero di figli nati.

Il congedo di paternità aziendale spetta anche alla lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Tale congedo spetta anche in caso di adozione o affidamento sino al compimento dell'anno dall'ingresso in famiglia.

f) Estensione fondo assistenza sanitaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti concordano di costituire una Commissione paritetica, che avrà come compito una prima verifica dell'andamento dell'assistenza sanitaria in essere e successivamente monitorare andamento e risultati del piano aziendale integrativo, di verificarne rispondenza ad esigenze e priorità dei lavoratori, di apportare proposte di modifica ed integrazione come per esempio la verifica dell'estensione dell'assistenza sanitaria ai familiari, anche tenuto conto delle possibili variazioni al piano sanitario del fondo contrattuale, di individuare aree e tipologie di intervento. La Commissione paritetica sarà formata da 1 (uno) rappresentante per ogni OO.SS. firmataria il presente accordo e da 3 (tre) rappresentanti della Società, e si incontrerà periodicamente su richiesta di una delle Parti.

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

g) Buoni spesa e riconoscimento economico

La Società e le OO.SS. nel dare seguito a quanto descritto in Premessa del presente Titolo, tenuto conto di quanto disciplinato dalla normativa vigente, intendono estendere il "Sistema Welfare" attraverso la concessione di quanto segue.

La Società mette a disposizione dei lavoratori, con inquadramento diverso da quello dirigenziale, come strumento di welfare, "Buoni Spesa" del valore totale di 500 euro all'anno.

Tali "Buoni Spesa" verranno riconosciuti al solo personale in forza al momento dell'erogazione e saranno caricati sul portale aziendale, come di seguito indicato:

- o 150 euro il giorno 20 del mese di marzo;
- o 150 euro il giorno 20 del mese di giugno;
- o 200 euro il giorno 20 del mese di novembre;

In aggiunta, la Società riconoscerà ai lavoratori con inquadramento diverso da quello dirigenziale, un importo economico lordo di 150 euro all'anno, a titolo di Riconoscimento Economico, da erogarsi - ai lavoratori in forza alla data del 31 gennaio - con il cedolino paga del mese di gennaio (pagamento entro il 10 febbraio) di ciascun anno.

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

I "Buoni Spesa" di cui al presente paragrafo saranno utilizzabili presso tutti i punti vendita Lidl e avranno validità sino alla chiusura dell'anno fiscale di riferimento, ovvero il 28 febbraio dell'anno successivo all'emissione (es. buono spesa emesso a giugno 2026, validità fino al 28 febbraio 2027).

Hanno diritto all'erogazione di ogni singolo Buono Spesa e al Riconoscimento Economico tutti i lavoratori, con esclusione dei lavoratori senza diritto alla retribuzione (salvo le aspettative di cui ai punti b) e j)), con inquadramento diverso da quello dirigenziale, che risultino, al momento di ogni singola erogazione, in costanza di rapporto di lavoro presso la Società da più di 60 giorni.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore cessato non avrà diritto al riconoscimento dei "Buoni Spesa" e del Riconoscimento Economico previsti in erogazione nei mesi successivi alla cessazione.

Resta inteso che tali trattamenti troveranno applicazione per gli anni di vigenza del presente Accordo.

h) Buono Nascita

La Società e le OO.SS., tenuto conto di quanto disciplinato dalla normativa vigente, confermano di estendere il "Sistema Welfare" attraverso un sostegno alla genitorialità.

Per tale motivo, ai lavoratori che diventeranno padri o madri viene consegnato dalla Società per ogni figlio nato durante la vigenza del presente Accordo, un "Buono Spesa" del valore di 100 euro per ogni figlio per l'acquisto di prodotti legati all'infanzia.

Il suddetto valore non verrà riproporzionato per i lavoratori part-time. Laddove entrambi i genitori fossero lavoratori Lidl, il "Buono Spesa" potrà essere richiesto da solo uno dei due genitori.

I "Buoni Spesa" di cui al presente punto avranno una durata di 3 (tre) mesi e saranno utilizzabili presso tutte le filiali Lidl. Le Parti concordano che i "Buoni Spesa" di cui sopra vengono estesi anche alle adozioni o in affido familiare.

i) Inserimento figli a scuola

Nel caso di esigenze per inserimento di figlio ad asilo nido, scuola dell'infanzia e primo anno della scuola primaria, i lavoratori genitori potranno richiedere la pianificazione dei propri turni di lavoro in modo da consentire al lavoratore stesso di effettuare tale inserimento.

Tali richieste dovranno pervenire in fase preventiva alla pianificazione degli orari.

In caso di sovrapposizioni di richieste che non consentano la regolare gestione dell'attività lavorativa, la Società interverrà seguendo l'ordine cronologico delle richieste e autorizzando il limite massimo possibile per unità produttiva.

Laddove entrambi i genitori fossero lavoratori Lidl, l'agevolazione oraria potrà essere richiesto da solo uno dei due genitori. Tale richiesta dovrà essere corredata da idonea documentazione attestante l'iscrizione del figlio ad asilo nido, scuola dell'infanzia o primo anno scuola primaria. Tale agevolazione potrà essere richiesta per un periodo massimo di 2 settimane per l'inserimento ad asilo nido e scuola dell'infanzia. Per un periodo massimo di 1 settimana per l'inserimento al primo anno della scuola primaria.

j) Aspettativa per malattie gravi

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

Tale aspettativa si aggiunge pertanto a quanto previsto dall'art. 192 (aspettativa non retribuita per malattia) del CCNL vigente e potrà essere utilizzata solo dopo la completa fruizione dell'aspettativa per malattia disciplinata nel suddetto articolo del CCNL.

Analogamente, a titolo di trattamento di maggior favore, sarà concesso un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, in caso di malattia conseguente ad infortunio.

k) Comporto per malattia

Le parti convengono, come trattamento di miglior favore, che il periodo di comporto di cui all'art. 186 del CCNL, viene elevato a 240 giorni per i lavoratori in condizioni di disabilità certificata, assunti o computati ai sensi della L. 68/1999 o che fruiscono dei permessi L. 104/1992 in ragione dell'intervenuto accertamento di una grave disabilità ad essi relativa.

l) Donazione ferie

Sulla scorta e ad integrazione e miglioramento di quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs 151/2015, viene istituita una "banca ferie e permessi" in cui ciascun lavoratore potrà donare volontariamente i giorni di ferie maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione (ossia oltre i 24 giorni obbligatori per legge) e le ore di permessi retribuiti, di cui all'art. 158 del CCNL, maturate e non godute nell'anno di riferimento. Tale "banca ferie e permessi" sarà usufruita dai lavoratori con comprovate difficoltà, che abbiano già esaurito l'intero monte ferie e permessi a loro spettanti.

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

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

Al termine dell'anno fiscale eventuali giorni residui rimarranno acquisiti alla "banca ferie e permessi" per essere usufruiti nell'anno successivo.

La Società, inoltre, ogni inizio anno fiscale, alimenterà tale "banca ferie e permessi" versando 500 giorni di ferie (valorizzati alla retribuzione prevista al IV livello del vigente CCNL) che potranno essere utilizzati dai lavoratori come di seguito specificato.

L'accesso del dipendente a tale "banca ferie e permessi" sarà consentito per un massimo di 4 settimane (24 giorni) a singola richiesta ed esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- o che il dipendente presenti formale richiesta alla Direzione del Personale allegando idonea documentazione comprovante una grave situazione
- o che il dipendente abbia usufruito dell'intero monte ferie e permessi a lui spettanti
- o che il dipendente non abbia fatto la stessa richiesta nei 5 anni precedenti.

La Commissione paritetica di cui al punto f) del Titolo IV, che precede valuterà le singole posizioni dei lavoratori richiedenti il sussidio solidale.

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

Nel caso in cui l'assegnazione di tali giorni/ore non venga utilizzata dal dipendente (entro 6 mesi dalla conferma di accettazione della richiesta), si conviene che tali giorni/ore tornino all'interno della "banca ferie e permessi", restando in ogni caso esclusa la monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

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

m) Permessi per decessi

Con specifico riferimento ai permessi per decessi di cui all'art. 168 del vigente CCNL, le Parti concordano, quale trattamento di miglior favore, quanto segue.

Ai lavoratori che hanno subito un lutto verrà messo a disposizione un giorno di permesso retribuito ulteriore rispetto a quanto previsto dall'art. 168 del CCNL.

Inoltre, i permessi per decesso, come sopra aumentati, verranno riconosciuti per ogni evento di lutto.

Quanto sopra previsto si applica in caso di decesso di:

- o coniuge, anche legalmente separato
- o convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica
- o parente entro il secondo grado anche non convivente
- o soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi

Le Parti concordano, altresì, che verrà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni evento di lutto al fine di permettere la partecipazione ai funerali dei soggetti di seguito elencati (non rientranti nell'elenco di cui al comma precedente): zia/o, suocera/o, nuora, genero, cognata/o, nipote.

Per fruire dei permessi per decesso sopra disciplinati il lavoratore è tenuto a preavvertire il proprio responsabile dell'evento che dà diritto a fruire del permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato, fornendo idonea documentazione secondo le regole previste dalla Società.

n) Commissione congiunta Pari opportunità e politiche antidiscriminazione e anti violenza

Le Parti, nel confermare la propria attiva attenzione alle pari opportunità, politiche antidiscriminazione, e politiche anti violenza, convengono che la Commissione di cui al presente punto avrà come competenza le tematiche rispetto alle quali possono insorgere elementi e comportamenti discriminatori con il compito e la finalità di contrastare ed eventualmente rimuovere tali comportamenti. Le Parti concordano che a tale commissione partecipino:

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

La commissione, convocata su richiesta di una delle Parti, avrà il compito di affrontare, partendo dalla legislazione vigente, interventi che favoriscano pari opportunità tra uomo e donna sul luogo di lavoro, l'integrazione nei luoghi di lavoro per tutti i lavoratori con l'obiettivo di avere un clima sereno e tollerante oltre a favorire percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere.

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

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL le Parti concordano che la commissione avrà il compito di istituire la figura del Garante di Parità, di indicarne le funzioni, le agibilità necessarie e i rapporti con la commissione stessa.

Titolo V Durata e disdetta

Il presente Accordo ha una durata di 3 (tre) anni ed entrerà in vigore dal 01/03/2026, con eccezione dei punti con diversa decorrenza espressamente pattuiti tra le Parti.

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

Le Parti, comunque, si impegnano ad incontrarsi entro la scadenza del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale qualora lo stesso venga disdetto.

Letto, firmato e sottoscritto il 20 febbraio 2026.

La Società



UGL Terziario

