

# CONTRATTO INTEGRATIVO

## AZIENDALE

19 dicembre 2019

### INDICE:

- Art 1: Relazioni sindacali e diritti di informazione
- Art 2: Diritti sindacali
- Art 3: Malattia
- Art 4: Infortunio sul lavoro
- Art 5: Anticipazioni TFR
- Art 6: Visite specialistiche
- Art 7: Diritto allo studio e formazione
- Art 8: Mercato del lavoro
- Art 9: Apprendistato
- Art 10: Orario di lavoro
- Art 11: Banca delle ore
- Art 12: Santo Patrono
- Art 13: Ferie solidali
- Art 14: Smaltimento ferie/permessi/rol
- Art 15: Partecipazione a fiere
- Art 16: Progetto petali e fiore
- Art 17: Comitato "Benessere del dipendente"
- Art 18: Congedo Parentale
- Art 19: Servizi di Welfare
- Art 20: Ambiente e sicurezza
- Art 21: Bilateralità
- Art 22: Iniziative economiche di sostegno
- Art 23: Premio di risultato
- Art 24: Decorrenza e durata

LS  
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



&



## ACCORDO SINDACALE

Tra

la Società ECORNATURASI' S.p.A.,

la Società BV&FDL S.r.l

la Società SHOPSI S.r.l.,

la Società BIOESSERE S.r.l.

la Società PRODOTTI NATURALI S.r.l.

La Società NATURA S.r.l.

La Società LA BUONA TERRA S.r.l.

La Società LA BUONA STAGIONE S.r.l.

La Società TUTTONATURALE S.r.l.

La Società BIO 13 SRL,

rappresentate dai Legali rappresentanti/amministratori Ing Fausto Iori, Roberto Maschio, Caruso Massimo, Rosella Danzi e Fabio Brescacin, assistiti dalla Consulente del Lavoro Terzariol Cristina

(da qui in poi denominato "Gruppo Ecornaturasi")

la R.S.U. della sede di San Vendemiano (TV) nelle persone dei componenti di Milo MADDALIN, Rudy PELLIZZARI, Michela DELLA COLETTA, Donatella MENEGATTI, le R.S.A. Adriano MARCHETTI, Laura USAI, Davide CACCIARI, Luca GULINELLI le RSA di Torino Teresa PATRUNO, le rsa di Prodotti Naturali Srl Francesca GIANCANE, con l'assistenza di Alberto IRONE, Andrea LOVISETTO e Abdelaziz EZ ZAAF, Carlo CERLIANI e Emidio SANTANGELO della FILCAMS CGIL Sandro PAGARIA della Filcams CGIL Nazionale





facendo seguito alle intese intercorse con le R.S.U. e le R.S.A. si è definito il presente rinnovo accordo integrativo aziendale.

Le Parti considerano questo rinnovo di accordo integrativo aziendale come lo strumento per continuare a migliorare e meglio esplicitare l'impianto economico e normativo applicabile ai dipendenti delle Società firmatarie del presente accordo (sedi e centri distributivi), rendendo effettiva la reciproca volontà di realizzare un sistema di relazioni che sia ispirato alla concretezza e, per quanto possibile, alla informalità nella ricerca di soluzioni adatte alle peculiarità delle società sopracitate.

Le parti condividono l'utilità di iniziative, da definire a cura delle parti stesse e alle quali la partecipazione avrà carattere volontario, che portino i lavoratori dell'azienda alla conoscenza dell'intera filiera produttiva e distributiva.

## Art.1 RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le aziende forniranno periodicamente e comunque a richiesta, in appositi incontri, alla R.S.U. e le R.S.A. informazioni relative a:

- andamento economico dell'azienda e di tutto il gruppo;
- strategie di sviluppo, investimenti ed implicazioni organizzative;
- progetti formativi, innovazioni tecnologiche e strumenti di lavoro;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- stato delle terziazioni e degli appalti;
- occupazione e mercato del lavoro con particolare riferimento agli organici e all'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
- tipologie contrattuali instaurate e loro percentuali di utilizzo in azienda.
- iniziative interne per valorizzare la sensibilità dell'azienda verso l'ecologia e la sostenibilità.

Il Gruppo Ecornaturasì si impegna, prioritariamente, a coinvolgere e a discutere con le RSU e le R.S.A. allo scopo di raggiungere accordi che salvaguardino le condizioni contrattuali esistenti nei casi in cui fosse necessario individuare soluzioni per affrontare situazioni di crisi o fasi di ristrutturazione e rilancio dell'attività aziendale.

Il Gruppo Ecornaturasì si impegna ad effettuare contratti di lavoro nel rispetto di tutte le norme esistenti in materia di lavoro e di stabilizzare in contratti di lavoro subordinato tutti i rapporti di lavoro autonomo che nel corso della loro prestazione dovessero evidenziare caratteristiche non più di lavoro autonomo ma di lavoro subordinato.





Nell'ottica di garantire un sistema di relazioni sindacali che integri tutte le società collegate, sia di distribuzione, che di vendita diretta e del comparto agricolo, con le società firmatarie del presente contratto, il Gruppo Ecornaturasi farà da NETWORK fra le stesse e si impegna a condividere il presente accordo affinché sia garantita la coesione di tutto il sistema aziendale volta a soddisfare tutte le esigenze reciproche e riconosca nel confronto uno stimolo per la crescita e lo sviluppo.

Il Gruppo Ecornaturasi, proprio nell'ottica di garantire una maggior trasparenza e condivisione di tutte le operazioni commerciali che effettuerà, si impegna a comunicare ai sensi dell'art 47 Legge 428/90, anche quanto non obbligatorio, le operazioni straordinarie che potranno coinvolgere le società firmatarie del presente accordo.

Il Gruppo Ecornaturasi si impegna inoltre, attraverso il contratto commerciale di affiliazione al marchio "Naturasi", a garantire che l'inquadramento del personale dipendente utilizzato dall'affiliato con riferimento a ruolo, mansioni e responsabilità, debba essere a norma di legge e conforme a quanto previsto dai contratti collettivi firmati dalle sigle sindacali più rappresentative, e che la gestione del personale debba avvenire in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, retribuzione e assistenza previdenziale. Anche nella parte formativa, il Gruppo Ecornaturasi, si impegna a far sì che il personale degli affiliati partecipi ai servizi di formazione erogati dallo stesso. Al fine di verificare il rispetto da parte dell'affiliato delle normative vigenti in materia giuslavoristica e di tutela del lavoratore, il Gruppo Ecornaturasi ha istituito su tutto il territorio nazionale gli uffici di "Ethics & Compliance", presso cui i dipendenti del dell'affiliato potranno inviare, anche in forma anonima, segnalazioni aventi ad oggetto la violazione da parte dell'affiliato e/o di un suo dipendente delle predette normative e/o recarsi per avere consulenze specifiche o incontri conciliatori alla presenza di una Psicologa dello Staff Risorse Umane Ricchezze. Le modalità di invio delle segnalazioni ed il calendario con le date ed i luoghi di ricevimento saranno visibili nell'Area Riservata ed inviati per conoscenza a tutti i dipendenti dei punti vendita Naturasi. È fatto comunque obbligo all'affiliato di portare a conoscenza dei propri dipendenti l'esistenza dell'ufficio di "Ethics & Compliance", consegnando loro copia della brochure illustrativa delle modalità di contatto dell'ufficio. Qualora, da detta indagine, si accerti la violazione delle predette normative, il Gruppo Ecornaturasi diffiderà l'affiliato dal persistere di tali condotte illegittime e/o intimerà al Partner di far desistere il proprio dipendente da tali condotte, impartendogli anche le prescrizioni del caso ed un termine entro il quale l'affiliato sarà tenuto ad adeguarsi. Decorso tale termine senza che l'affiliato abbia adottato le misure richieste dal Gruppo Ecornaturasi o le abbia adottate in maniera incompleta o non idonea, il Gruppo Ecornaturasi avrà diritto di risolvere il contratto di affiliazione.

Il Gruppo Ecornaturasi si è inoltre impegnato nella redazione di un primo report di sostenibilità, allo scopo di far emergere la propria visione sistemica del concetto



&





di sostenibilità in chiave ambientale sociale ed economica. Si tratta di un processo in cui l'azienda si è messa anche in discussione, per poter identificare, attraverso appositi indicatori, gli spazi di evoluzione e miglioramento nell'ambito della sostenibilità, in una visione olistica dell'impresa. Le sedi e i negozi sono contenitori e sostenitori del lavoro della terra e diffusori di contenuto sul territorio in cui agiscono. Questo trova la sua espressione attraverso i nostri collaboratori, ricchezze umane, percepiti nell'interesse del proprio talento, del loro lavoro e della forza creativa per il miglioramento dei processi aziendali.

Il report di sostenibilità verrà presentato e condiviso con tutti i collaboratori all'inizio del 2020 e condiviso nuovamente almeno una volta l'anno qualora vengano apportate modifiche.

La stesura del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto diverse figure all'interno dell'azienda fino ad arrivare al coinvolgimento degli stessi consumatori finali.

## Art. 2 DIRITTI SINDACALI

I permessi sindacali rappresentano una delle modalità attraverso le quali si concretizza il sistema di relazioni descritto al punto precedente.

Considerando che la variabilità del fabbisogno dei permessi sindacali è connaturata ai diversi momenti dell'attività sindacale, il monte ore annuale di permessi sindacali spettanti sulla base del CCNL potrà essere utilizzato e compensato sull'intera durata del presente accordo.

In aggiunta a quanto previsto al punto precedente, vengono inoltre riconosciute su base annua un massimo di 18 ore per ogni componente della RSU e della RSA da utilizzare collettivamente per incontri tra azienda e RSU/RSA.

Nelle sedi dove ad oggi non è ancora previsto, verrà messo a disposizione della RSU/RSA un locale idoneo per l'esercizio delle sue funzioni, ove possibile, dotato di pc, stampante, e connessione internet e verrà istituita la casella di posta elettronica.

Per le società firmatarie del presente accordo, che hanno più unità locali, anche all'interno dello stesso comune, con personale inferiore alle 15 unità, ad integrazione di quanto previsto all'art 22 c. 1 lett. b del CCNL Del Terziario Confcommercio applicato dalle stesse aziende, potranno essere nominate RSA.

Le parti, vista la peculiarità di alcuni siti produttivi per la diversità di applicazione delle attività previste dal CCNL del terziario, concordano di istituire una rappresentanza sindacale di sito le cui agibilità saranno oggetto di confronto nei territorio in cui insiste la fattispecie.

Per il Gruppo Ecornaturasi verrà messa a disposizione una bacheca elettronica con un'area dedicata al servizio sindacale, visibile da tutti i dipendenti, attraverso la piattaforma "Gente che ci crede".



&





### Art. 3 MALATTIA

Si concorda che l'integrazione a carico del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) viene corrisposto al 100 % anche per gli eventi successivi al secondo in corso d'anno. Si concorda inoltre che l'integrazione dell'indennità a carico INPS che il datore di lavoro deve corrispondere dal 4° al 20° giorno di malattia raggiungerà il 100% della retribuzione giornaliera a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale in tema di periodo di comporto per malattia, le aziende si impegnano a considerare casi di particolare gravità e/o prossimi al raggiungimento del periodo di comporto e di valutare insieme alle RSU/RSA la conservazione del posto di lavoro anche oltre i termini contrattuali di cui sopra.

Le aziende firmatarie del presente accordo si impegnano a non procedere al licenziamento per superamento del comporto di malattia previsto dagli art 175 e 181 del CCNL del Terziario Confcommercio, per le malattie causate da patologie gravi che comportino terapie salvavita certificate dal Servizio Sanitario Nazionale, previste dall'art 181 c. 3 dello stesso CCNL.

Per tali casi le aziende si impegnano a consegnare ai lavoratori assenti per malattia di lunga durata la situazione relativa ai certificati medici dell'ultimo anno.

### Art. 4 INFORTUNIO SUL LAVORO

Si concorda che le aziende provvederanno ad integrare al 100% il trattamento economico previsto per i giorni dal 2° al 4° (periodo di carenza), ed ad integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le aziende inoltre estenderanno la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 ed anticiperanno l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo tra gli importi anticipati e quelli effettivamente spettanti.

Durante l'assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fine alla guarigione clinica.

### Art. 5 ANTICIPAZIONI TFR



&





Le aziende si impegnano come già di consuetudine ad anticipare il TFR depositato in azienda ai lavoratori che ne facciano richiesta per far fronte a esigenze straordinarie di carattere economico, anche per richieste successive alla prima.

## Art. 6 VISITE SPECIALISTICHE

Le aziende si impegnano ad accordare modifiche provvisorie degli orari di lavoro, limitatamente al tempo strettamente necessario, per i dipendenti che avessero necessità di visite specialistiche e/o di particolari terapie.

A fronte di tali modifiche potrà essere richiesta la presentazione di documentazione attestante l'orario della visita e relativa durata.

Le aziende si impegnano, compatibilmente con l'organizzazione dei vari uffici e reparti, a concedere periodi di ferie/permessi/congedi non retribuiti per l'inserimento dei figli a scuola/scuola materna/asili nido.

## Art. 7 DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE (anche aziendale)

Le parti concordano sull'importanza di promuovere le condizioni per agevolare l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore da parte dei lavoratori interessati ad una loro crescita personale e professionale

Al fine di concretizzare quanto indicato al punto precedente in modo da facilitare la frequenza scolastica e lo studio ed in aggiunta ai permessi riconosciuti per questo motivo dal CCNL, le aziende valuteranno la possibilità di accordare modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti interessati, a condizione che sia comunque garantito lo svolgimento della normale attività dell'ufficio/reparto di appartenenza.

Al fine di stabilire una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 159 comma 3 del CCNL, in ogni ufficio / reparto sarà ammessa la contemporanea assenza dal lavoro per l'esercizio del diritto allo studio di un lavoratore ogni 20.

Le parti concordano che i lavoratori di primo ingresso in azienda necessitano di percorsi formativi e informativi che l'azienda si impegna ad attuare.

Con riferimento alle iniziative formative organizzate nelle aziende, le iniziative finanziate con le risorse accantonate presso gli appositi fondi interprofessionali per la formazione continua saranno preventivamente discusse con la R.S.U.

Le aziende si impegnano comunque a valutare, sia in termini di flessibilità d'orario che di concessione dei permessi studio retribuiti previsti dal CCNL del Terziario Confcommercio, tutte le richieste di percorsi formativi, anche non contrattualmente previsti, purché inerenti all'attività lavorativa o che in qualche modo siano atti a migliorare la formazione e la preparazione dell'attività dell'ufficio o del reparto di appartenenza. Le richieste andranno comunicate al proprio responsabile e saranno valutate con la direzione aziendale.

Il gruppo Ecornaturasi Spa si impegna, anche attraverso il contributo di corsi già predefiniti dal Fondimpresa, a presentare un piano formativo sulla base delle richieste emerse durante le interviste effettuate nell'ultimo periodo dal "progetto persone" e/o





confronto con le RSA/RSU I corsi di formazione saranno sia tecnici/specifici che di sviluppo dei collaboratori.

La formazione riguarderà anche la partecipazione al corso "La nostra azienda", obbligatorio per tutti i collaboratori già in forza e per i nuovi assunti, e in quest'ultimo caso anche al corso specifico di "welcome nuovi assunti". Il corso di formazione "welcome nuovi assunti" prevede un benvenuto di ingresso, la formazione sulla rete aziendale, la formazione sulla piattaforma "Gente che ci crede", la formazione da parte dell'Aspp sulle prime norme di sicurezza aziendale, la spiegazione dell'organigramma aziendale, la formazione sul presente accordo e sul regolamento aziendale. In questo corso verranno coinvolte anche le Rsu/Rsa per la formazione sulle relazioni sindacali.

Le parti riconoscono anche l'importanza di percorsi formativi volti alla sensibilizzazione sui sani stili di vita, pertanto verranno organizzati corsi sull'alimentazione biologica.

L'impegno riguarda anche tutti i piani formativi che riguardano i progetti di innovazione d'azienda, strumenti digitali, anche attraverso finanziamenti agevolati, nell'ambito del Piano nazionale "Impresa 4.0".

## Art. 8 MERCATO DEL LAVORO

### 8.1 Contratti a termine

Le aziende, nel rispetto della normativa vigente in materia ed in condizione di mercato che fanno registrare una crescita di incerta stabilizzazione per quel che riguarda i volumi di merce da movimentare, dichiarano comunque di avere la necessità di fare ricorso al contratto a tempo determinato nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A questo scopo si concorda che la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, comprensivo delle eventuali proroghe e motivato dalle circostanze indicate al punto precedente, non potrà superare la durata complessiva di 12 mesi dall'assunzione. Trascorso detto periodo l'azienda potrà proporre al lavoratore l'assunzione e tempo indeterminato.

### 8.2 Somministrazione

Il ricorso alla somministrazione in azienda è sempre stato limitato e ben al di sotto dei limiti fissati dal CCNL.

La durata delle somministrazioni è in funzione delle esigenze contingenti che determinano il ricorso a questa tipologia contrattuale normalmente è inferiore a 6 mesi e comunque non potrà superare i 12 mesi. In caso di ulteriore necessità le aziende comunicheranno alla RSU/RSA la problematica creatasi e le parti si adopereranno per trovare idonea soluzione alla questione.

### 8.3 Appalti

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le aziende si impegnano a concludere contratti di appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività, che diano applicazione ai contratti collettivi nazionali

8





di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative a livello nazionale, e che operino con modalità e attrezzature conformi alle norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza del lavoro. Le aziende si impegnano ad utilizzare questa impostazione organizzativa solo ed esclusivamente per lo svolgimento di alcune attività di complessa organizzazione e quantificazione in termini di forza lavoro comunque nel rispetto di quanto previsto dalle normative di legge e di contratto.

Il Gruppo Ecomaturasi si impegna, nella totalità della forza lavoro di gruppo, a non superare, attraverso i contratti di appalto, una forza lavoro esterna pari al 10% della totalità stessa.

Il Gruppo Ecomaturasi inserirà nel contratto di appalto l'obbligo da parte dell'appaltato di consegnare ogni mese tutta la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, il pagamento delle ritenute previdenziali e fiscali, copia del libro unico e della ricevuta dell'invio degli unimens.

Nel caso in cui il Gruppo Ecomaturasi si trovi nelle condizioni di dover apportare modifiche importanti sui contratti d'appalto, quali ad esempio l'ampliamento dell'oggetto di appalto, piuttosto che la disdetta del contratto stesso, o un cambio di appalto, a comunicare alle Rsu/Rsa tali modifiche, con l'obiettivo di condividere le scelte aziendali e a trovare soluzioni adeguate alla salvaguardia dei lavoratori delle Società appaltatrici.

#### 8.4 Priorità nell'assunzione

Al fine di non disperdere le esperienze professionali acquisite e le relazioni personali create nel corso dei periodi di lavoro svolti dai lavoratori che, pur con diverse tipologie contrattuali, hanno lavorato presso le società del presente accordo, le aziende si impegnano a riconoscere ai lavoratori di cui ai punti 8.2 e 8.3 che ne facciano richiesta, il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni che riguardino mansioni professionalmente equivalenti a quelle già svolte in passato.

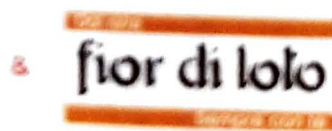
#### **Art. 9 APPRENDISTATO**

Per i lavoratori inseriti con contratto di apprendistato le Parti concordano di procedere ad una verifica con la RSU/RSA ad un anno dalla scadenza, circa l'andamento del singolo contratto di apprendistato.

Il Gruppo Ecomaturasi Spa si impegna ad utilizzare anche l'Apprendistato di tipo Duale per dare l'opportunità, sia di completamento del piano di studi, sia per utilizzare la parte formativa in un ambiente di lavoro che da modo di sperimentarsi in un'attività anche lavorativa oltre che formativa.

#### **Art. 10 ORARIO DI LAVORO**

Le parti confermano che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, articolato in specifici turni e fasce orarie secondo le esigenze organizzative dei vari uffici/reparti/punti vendita. L'orario di lavoro ordinario è normalmente ripartito su cinque o sei giorni dal lunedì al sabato, rimanendo le eventuali prestazioni domenicali



Handwritten initials or signature at the bottom right of the page.



esclusivamente volontarie ed in regime di orario straordinario. Non è prevista la volontarietà nei casi in cui il collaboratore dei punti vendita venga chiamato al lavoro straordinario per necessità di inventario in almeno due domeniche all'anno. Resta inteso che verrà comunque rispettato il riposo settimanale previsto dal Dlgs 66/2003.

Nei reparti/punti vendita ove sono previsti turni di lavoro a rotazione plurisettimanale, la programmazione degli orari di lavoro sarà fatta con adeguato anticipo in modo da permettere che il giorno del riposo settimanale sia comunicato con almeno tre settimane di anticipo, ferma restando la possibilità di apportare le modifiche che si rendessero necessarie per far fronte ad eventi non prevedibili.

Per il personale degli uffici, all'interno del periodo di paga verranno ripianificati da parte del Responsabile dell'Ufficio/Reparto successivi orari di lavoro giornalieri in modo da compensare il più possibile eventuali eccedenze di orario effettuate.

Le eventuali ore eccedenti alla fine di ogni periodo di paga mensile verranno retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL.

In alternativa a quanto previsto al precedente capoverso e a scelta del singolo dipendente, le eventuali ore eccedenti alla fine del periodo di paga saranno accantonate in una "Banca delle Ore" disciplinata al successivo art.11.

Nei casi di invio del dipendente in trasferta ed al fine di stabilire una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art.131 commi 1 e 2 del CCNL, l'orario di lavoro decorrerà dal momento di inizio della trasferta e si concluderà al termine della stessa.

Il Gruppo Ecornaturasi si impegna a comunicare alle RSU/RSA l'andamento aziendale dell'organico riferito ai contratti lavoro part time, la loro distribuzione dell'orario, il settore di utilizzo.

Nel caso di nuove richieste il Gruppo Ecornaturasi si impegna a informare le RSU/RSA della nuova richiesta e della distribuzione del nuovo orario.

Le parti concordano che verranno accettate le richieste di part time post maternità fino al terzo anno di vita del bambino. Qualora ci siano problematiche di carattere tecnico organizzativo irrisolvibili, l'azienda si riserva di valutarne la concessione.

## Art. 11 BANCA DELLE ORE

Viene confermata la banca delle ore.

L'utilizzo della banca delle ore sarà su base volontaria.

Il dipendente che intende aderirvi lo comunicherà formalmente all'azienda entro il 31 dicembre di ogni anno e la scelta rimarrà valida per tutto l'anno successivo.

In ogni mese le ore lavorate oltre l'orario normale verranno accantonate in un monte ore individuale (c.d. banca delle ore), mentre al dipendente in cedolino paga verrà corrisposto per quelle ore il valore della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario di cui all'art. 137 del CCNL.

Il monte ore complessivo di ore accantonate non potrà superare le 80 ore per ogni anno (01 gennaio — 31 dicembre), superato il quale le ore lavorate oltre l'orario normale verranno considerate e retribuite nel mese come ore di lavoro straordinario.



&





Ogni mese in cedolino paga verrà riepilogato il monte delle ore accantonato e disponibile nella banca delle ore.

L'utilizzo delle ore così accantonate, che rimane a discrezione del lavoratore, dovrà essere concordato con il Responsabile dell'Ufficio/Reparto di appartenenza.

In caso di mancato utilizzo delle ore accantonate nella banca delle ore entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di accantonamento, queste ore verranno liquidate sulla base del valore della retribuzione in vigore al momento della liquidazione.

## Art. 12 SANTO PATRONO

La festività del Santo Patrono del luogo ove sono ubicate le varie sedi aziendali, viene sostituita dall'accredito di un corrispondente numero di ore di permessi in aggiunta a quelli previsti dall'art. 146 comma 1 del CCNL a titolo di ex festività. L'accredito delle predette ore di permesso avverrà nel mese della scadenza originaria del Santo Patrono

## Art. 13 FERIE SOLIDALI

### PREMESSO CHE

- Ai dipendenti del gruppo Ecornaturasi del presente accordo, con la qualifica di operaio e impiegato è applicato il CCNL del Terziario Confcommercio,
- All'art 146 del suddetto contratto sono riconosciute 32 ore annuali di permessi in sostituzione delle ex festività, e che in caso di prestazione lavorativa ridotta il lavoratore maturerà 1/12 dei permessi per ogni mese lavorato,
- All'art. 146 del suddetto contratto sono riconosciute 72 ore annuali di rol; e che in caso di prestazione lavorativa ridotta il lavoratore maturerà 1/12 delle ore di rol per ogni mese lavorato. Resta inteso che, la maturazione di tali ore, per gli assunti dopo il 1 marzo 2011, rimane al 50% dopo due anni dall'assunzione e al 100% dopo 4 anni dall'assunzione,
- La maturazione dei permessi e dei rol sono riproporzionate in relazione all'orario di lavoro svolto,
- E' intendimento del Gruppo Ecornaturasi proporre ai dipendenti la donazione di ore di ex festività e di rol maturate per istituire un "fondo ferie solidali", da utilizzare per i colleghi che si trovano nell'impossibilità di riprendere il lavoro a causa di un evento morboso di malattia e che, ai sensi degli ex articoli 175, 176, e 181 bis del CCNL del Terziario, avendo superato i periodi retribuiti previsti, si ritrovano a non avere ulteriori periodi di malattia retribuiti ne dall'azienda ne dall'inps,
- E' inoltre intendimento del Gruppo Ecornaturasi utilizzare tale "fondo ferie solidali" anche per colleghi che si trovano a dover assistere famigliari gravemente malati, e di cui necessitano assistenza, qualora abbiano terminato le ferie-ex festività-rol, e che la norma non preveda periodi retribuiti ne dall'azienda ne dall'inps per tali assenze.
- E' inoltre intendimento del Gruppo Ecornaturasi utilizzare tale "fondo ferie solidali" anche per colleghi che hanno prescrizioni di inidoneità, anche permanente, alla mansione e che per ragioni tecnico/organizzative è impossibile trovare

ES  
A  
OL  
CS  
Jhu  
B  
RT  
D



&



M  
[Signature]



temporaneamente una mansione idonea allo stato di salute, in attesa di una soluzione di ricollocazione adatta alla prescrizione stessa.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- le parti intendono confermare per la validità del presente accordo, la possibilità di "donare", su volontà del dipendente, ore di ex festività e rol, in quantità indicata dallo stesso dipendente.
- Tale donazione comporta la totale rinuncia delle ore donate e quindi di non poter godere successivamente delle ore donate.
- Se il dipendente intende aderire alla donazione delle ore comunicherà all'ufficio del personale quante ore intende donare mensilmente attraverso un modulo di adesione che verrà consegnato dall'ufficio amministrazione del personale.
- La comunicazione all'ufficio del personale sulla quota di ore mensile donata non potrà essere revocata fino al termine di validità del presente accordo
- Le ore donate verranno valorizzate con la retribuzione del mese di donazione e inserite contabilmente in un fondo denominato "fondo ferie solidali".
- Qualora un dipendente in malattia si trovasse nella condizione di superamento del periodo retribuito previsto dall' art ex 176 o dell'art 181 bis del CCNL del Terziario o dalla norma, e lo stesso ne facesse richiesta, l'azienda attingerà dal "fondo ferie solidali" per continuare a retribuire il dipendente. In tal caso l'azienda continuerà a richiedere i certificati attestanti la prognosi di malattia.
- Qualora un dipendente si trovasse nella condizione di dover assistere un familiare (soggetti di cui all'art 433 cc), e tale assistenza non è retribuita ai sensi dell'art 157 del CCNL del Terziario e ai sensi della L. 53/2000, e ne facesse richiesta, l'azienda attingerà dal "fondo ferie solidali" per continuare a retribuire il dipendente. In tal caso l'azienda richiederà la documentazione attestante la necessità di assistenza del familiare.
- Qualora il dipendente si trovasse ad avere una prescrizione di inidoneità, anche permanente, alla mansione e che per ragioni tecnico/organizzative è impossibile trovare una mansione idonea allo stato di salute, in attesa di una soluzione di ricollocazione adatta alla prescrizione stessa, potrà essere retribuito senza la prestazione lavorativa attingendo dal "fondo ferie solidali".
- L'utilizzo del "fondo ferie solidali" sarà possibile solamente per le persone che hanno aderito al fondo con la donazione per il pagamento in caso di superamento del periodo di malattia e di assenza per l'assistenza di un familiare.
- Tale retribuzione costituita dalla valorizzazione delle ore donate, al momento dell'erogazione sarà soggetta a normale contribuzione e tassazione.
- L'azienda terrà aggiornate trimestralmente le RSU e le maestranze sull'andamento delle ore donate, sul valore del "fondo ferie solidali", e sul suo utilizzo, attraverso le bacheche aziendali e comunicazioni via mail.
- Resta inteso che l'azienda manterrà l'anonimato sulle richieste effettuate di utilizzo del "fondo ferie solidali".



&





## DECLARATORIA

- Entro un mese dopo la firma del presente accordo l'ufficio amministrazione del personale consegnerà a tutti i dipendenti il modulo di adesione al "fondo ferie solidali".
- Il dipendente, qualora aderisca, riconsegnerà all'ufficio amministrazione del personale il modulo compilato con l'indicazione della quantità di ore, o frazione di ora, mensili che intende donare.
- La scelta di donazione delle ore di ex-festività e rol avrà sempre effetto retroattivo con partenza da gennaio 2020 salvo gli assunti durante l'anno che avranno sempre partenza dal mese di assunzione.
- Nel cedolino paga mensile verrà indicata la quantità di ore, o frazione di ora, donata con il corrispondente valore che entrerà contabilmente nel "fondo ferie solidali".
- In caso di utilizzo del "fondo ferie solidali" nel cedolino paga del dipendente che riceve la quota di retribuzione troverà l'importo con la descrizione "importo fondo ferie solidali". Tale importo sarà soggetto a normale contribuzione e tassazione.
- Contabilmente, a livello di bilancio, verrà registrato il normale costo delle ore mensilmente maturate, e stornato dal fondo patrimoniale delle ferie/permessi/rol registrando l'importo sul "fondo ferie solidali".

### Art. 14 SMALTIMENTO FERIE

Già da diversi anni la Direzione Aziendale del Gruppo Ecornaturasi ha dato come indicazione operativa lo smaltimento delle ferie/permessi/rol entro l'anno di maturazione, sommando almeno il 20% del residuo dei tre istituti allo smaltimento.

Ciò, non solo per il rispetto della norma e della previsione contrattuale, ma anche per il contenimento del costo del personale e il monitoraggio del debito aziendale nel conto patrimoniale alla fine di ogni esercizio rispetto ai tre istituti contrattuali sopracitati.

A tale scopo, la programmazione delle ferie/permessi/rol deve essere fatta ogni anno, entro il 31 gennaio per tutto l'anno in corso attraverso gli strumenti dati in dotazione dalle aziende (websarp - winsarp). Sarà comunque possibile effettuare variazioni/cancellazioni durante l'anno avendo comunque cura di rispettare le direttive aziendali. Ogni mese l'ufficio amministrazione del personale manderà una stampa dettagliata dei residui e della programmazione ai vari responsabili che avranno cura di segnalare ai collaboratori le programmazioni che non rispettano la direttiva aziendale.

Per rafforzare gli obiettivi di riduzione di contenimento dei costi e di minor debito patrimoniale viene stabilito che i collaboratori non potranno avere al 31/12 di ogni anno un residuo dei tre istituti superiore a 80 ore. Se al 31/12 di ogni anno il residuo delle ferie/permessi/rol sarà superiore al limite delle 80 ore l'eccedenza potrà essere smaltita nei primi due mesi dell'anno, trascorso tale periodo le ore eccedenti verranno pianificate secondo un calendario aziendale stabilito dal proprio responsabile.

### Art. 15 PARTECIPAZIONE A FIERE

La partecipazione operativa nelle giornate di sabato o domenica a supporto delle attività di:



&





- partecipazioni a fiere
- bio in tour

verrà attribuita con un compenso forfetario omnicomprensivo di € 130 lordi a giornata, non frazionabili. Su richiesta, in luogo del pagamento del compenso sarà possibile il recupero della giornata. Ai dirigenti e ai quadri, per i quali non è applicato il regime d'orario di lavoro previsto dal Dlgs 66/2003, non verrà corrisposto il compenso sopra citato.

## Art. 16 PROGETTO PETALI E FIORE

Il Gruppo Ecornaturasi Spa, già dai primi mesi del 2019, ha attivato alcuni progetti che hanno coinvolto numerosi collaboratori.

Le parti convengono che la partecipazione, su base volontaria, ai vari progetti in giornate extralavorative (sabato o domenica o momenti serali) sarà premiata attraverso il riconoscimento di "petali" che formeranno un "fiore" convertibile in un voucher.

Le attività che daranno diritto ai "petali" saranno le seguenti:

1. Partecipazione attiva e su base volontaria ad eventi sia nazionali che territoriali in orario e giorni extra lavorativi
2. Partecipazione a corsi di formazione in orari e giorni extra lavorativi (non già retribuiti)
3. Incontri per il progetto di ambassador e loro impegno in attività sul territorio
4. partecipazione volontaria ad attività collegate a progetti aziendali, tra cui Fiore della Vita
5. Attività estemporanee che verranno comunicate sulla piattaforma "Gente che ci crede", per le quali verrà anche indicato di volta in volta il valore del petalo.
6. Inaugurazione di nuovi punti vendita
7. Porte aperte presso aziende agricole o eventi nazionali
8. Per i punti vendita che rispetteranno la previsione di fatturato elaborato nel budget di ogni anno e che ridurranno o manterranno il costo del lavoro sotto il 16.01% sarà riconosciuto ad ogni collaboratore del punto vendita il petalo per ogni mese in cui avrà raggiunto gli obiettivi sopra descritti.

Tutte le attività che daranno diritto al "petalo" saranno indicate anche nella piattaforma "Gente che ci Crede".

Le parti stabiliscono che il valore del petalo sarà così determinato:

- Per i punti sopra indicati, 1,2,3,4 e 5 il petalo varrà in base all'impegno. Quindi: due ore = 1 petalo da 10 euro; 4 ore = 2 petali da 10 euro; 6 ore = 3 petali da 10 euro; tutto il giorno = 5 petali da 10 euro.
- Per i punti sopra indicati 6 e 7 l'impegno varrà 5 petali da 10 euro.
- Per il punto 8 saranno riconosciuti 5 petali da 10 euro per ogni mese in cui si sarà raggiunto l'obiettivo.

Ogni partecipazione quindi potrà valere un "petalo" da 10 euro che corrisponderà a valori diversi in base all'attività svolta. Quando il valore della somma dei petali avrà raggiunto il valore del "Fiore", 350 euro, potrà essere convertito in un voucher.



&





L'inserimento del petalo sarà effettuato attraverso lo strumento di rilevazione presente con la causale "PTL" e sarà rendicontato nel cedolino paga con una voce specifica.

Le parti convengono che tale strumento potrà essere utilizzato ai sensi della legge n 208 del 28/12/15 e del Decreto Interministeriale del 5 marzo 2016, e nello specifico riguardo l'utilizzo e il riferimento normativo si veda l'allegato A.

## Art. 17 COMITATO "BENESSERE DEL DIPENDENTE"

Le parti riconoscono il comitato "Benessere del dipendente", già esistente, come gruppo di lavoro che analizza le necessità e i bisogni dei dipendenti, individuando azioni ed iniziative che possono migliorare la condizione loro e delle loro famiglie.

La natura del Comitato "Benessere del dipendente" vuole essere un'entità aperta all'interesse ed all'impegno di chi ne voglia far parte, e la partecipazione quindi è volontaria e libera senza regole di votazione o preferenze. In ogni caso la composizione del comitato welfare prevedrà la presenza di un dipendente dell'area risorse umane, un componente dell'RSU/RSA dei negozi per ogni unità locale e da uno a tre dipendenti di diverse funzioni aziendali che abbia significato coinvolgere per la tipologia delle questioni trattate;

Il comitato "Benessere del dipendente" si incontra periodicamente una volta ogni due mesi.

Il comitato "Benessere del dipendente" periodicamente si incontrerà con le RSU/RSA e la direzione aziendale per confrontarsi sui progetti e del loro andamento, che nelle riunioni del comitato emergono.

Nei momenti in cui il comitato "Benessere del dipendente" condivide i progetti con le RSU/RSA e direzione potranno essere condivisi anche argomenti che riguardano:

-orari di lavoro part time e conciliazione dei tempi di lavoro ed esigenze familiari

-relazioni umane

-congedi per donne vittime di violenza

- progetti per sostegno su esigenze particolari (ad es. Ludopatia o altre tipologie non contemplate dalla legge) teso alla salvaguardia del posto di lavoro e tutela della dignità del lavoratore

-progetti finalizzati a dare la possibilità di esperienze lavorative presso aziende del gruppo, operanti in settori diversi. Il Gruppo Ecornaturasi si impegna a comunicare tramite l'apposita sezione nella piattaforma "Gente che ci crede" le posizioni aperte



&





nelle aziende collegate al Gruppo. Tale possibilità sarà aperta anche a scambi di posizioni fra la realtà del retail, purchè lo scambio avvenga fra gli stessi punti vendita nelle quali i collaboratori sono disponibili allo scambio temporaneo (esempio: un collaboratore di Roma vuole fare un'esperienza in un punto vendita di Milano e dallo stesso punto vendita un altro collaboratore è disposto a fare la stessa esperienza a Roma).

-Organizzazione di giornate di ascolto. E' stata attivata la Giornata di Ascolto mensile. Si tratta di uno spazio di ascolto pensato per accogliere le necessità e richieste dei dipendenti. Gli stessi avranno la possibilità di richiedere un colloquio individuale che si svolgerà con un referente dell'Ufficio Umane Risorse. Il servizio è a disposizione sia per i dipendenti delle sedi che dei punti vendita

-Planificazione dello smart working. L'azienda intende attivare la possibilità dell'home working. La possibilità dello smart working sarà analizzata con il proprio responsabile che condividerà con l'ufficio amministrazione del personale il piano di lavoro. Una volta fatta l'analisi, la stessa verrà condivisa nel tavolo del Benessere del Dipendente e con le Rsu/Rsa, e le parti si danno l'impegno che entro febbraio 2020 verrà predisposto un accordo sindacale per l'avvio

#### **Art. 18 CONGEDO PARENTALE**

Il Gruppo Ecomnaturasi riconoscerà un incremento del congedo parentale retribuito alla nascita del figlio, oltre a quanto già previsto dalla norma, fino ad un massimo di 15 giorni di lavoro effettivo. L'azienda integrerà la parte già riconosciuta dall'inps.

#### **Art. 19 SERVIZI DI WELFARE**

Le parti confermano che il Gruppo Ecomnaturasi si attiverà a ricercare convenzioni annuali con i centri estivi per la frequenza dei figli dei dipendenti completamente a carico dell'azienda. Nell'ottica di avere sempre più attenzione alle esigenze dell'intera platea dei lavoratori, Il Gruppo Ecomnaturasi Spa si impegna a verificare la possibilità di offrire convenzioni o al pagamento diretto dei centri estivi anche ai dipendenti dei punti vendita per la durata di vigenza del presente contratto.

Il Gruppo Ecomnaturasi conferma l'organizzazione annuale di convenzione con i Caf per l'elaborazione delle dichiarazioni dei redditi dei dipendenti completamente a carico dell'azienda. Poiché nelle sedi aziendali tale servizio viene erogato già da qualche anno, Il Gruppo Ecomnaturasi Spa si impegna a rimborsare fino ad un importo massimo di 25 Euro per l'elaborazione della dichiarazione dei redditi dei dipendenti dei punti vendita per la durata di vigenza del presente contratto, a fronte comunque della consegna da parte del dipendente della ricevuta di pagamento dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi.





## Art. 20 AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti affermano l'importanza di creare e garantire un luogo di lavoro dove ci sia la massima attenzione e rispetto per la sicurezza e l'igiene quale fondamentale presupposto per un corretto rapporto fra impresa e collaboratori, e per questo motivo si impegnano ad un confronto costruttivo in materia di sicurezza sul lavoro anche in riferimento all'applicazione del D.Lgs.9 maggio 2008 n. 81.

L'azienda continuerà ad investire risorse sia umane che economiche in modo da assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in azienda, da realizzare con il pieno coinvolgimento del RLS.

L'informazione e la formazione dei collaboratori sono degli importanti strumenti di prevenzione che l'azienda si impegna a mettere a disposizione a tutto il personale dei vari uffici/reparti.

In termini di cultura sulla sicurezza, le parti, confermano l'impegno a far attivare periodiche verifiche dell'efficacia della formazione svolta, che prevedono 10 domande poste a 8/10 lavoratori campione su base mensile, che forniscono l'indice di decadimento culturale. Attraverso tale procedimento verrà determinata la necessità o meno dell'aggiornamento al personale in termini di salute e sicurezza.

Il Gruppo Ecornaturasi conferma, come da normativa, di organizzare, con cadenza annuale, un incontro di valutazione sull'andamento dell'anno concluso con i responsabili del servizio di sicurezza sul lavoro, con rendicontazione e analisi dello storico degli infortuni e dei pericoli più evidenti con una contemporanea pianificazione degli obiettivi per l'anno successivo.

L'attenzione del Gruppo Ecornaturasi verso i temi di sicurezza è testimoniata dal raggiungimento ogni anno dello sconto per "l'oscillazione per prevenzione" (OT 24) tramite il quale INAIL premia le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa (D.Lgs. 81/2008).

Il raggiungimento di tale obiettivo rappresenta un elemento di assoluta coerenza con i valori della mission del Gruppo.

A completamento dell'approccio di riduzione dei rischi, negli anni, Il gruppo ha lavorato sulla crescita formativa dei collaboratori, organizzando momenti di formazione che possano migliorare la situazione lavorativa e di inclusione. Tra le diverse attività, il Gruppo Ecornaturasi, continuerà a proporre i corsi di ginnastica posturale curati da un fisioterapista e quelli di lingua italiana per stranieri curati da un insegnante di italiano.

In accordo col comitato "benessere del dipendente" queste attività sono attualmente in fase di rivisitazione e di potenziamento.

## Art. 21 BILATERALITA'

Le aziende confermano l'iscrizione all'Ente Bilaterale Territoriale ed il versamento della relativa contribuzione.

Relativamente alla contribuzione al fondo EST le parti concordano che l'azienda, in aggiunta al contributo mensile di sua competenza, sosterrà anche il contributo mensile a carico del dipendente.





## Art. 22 INIZIATIVE ECONOMICHE DI SOSTEGNO

Come concreta iniziativa di sostegno al reddito dei propri collaboratori, verrà corrisposta un'integrazione alle retribuzioni dei collaboratori dipendenti a tempo indeterminato e con almeno 12 mesi di anzianità, in modo da garantire loro una retribuzione netta media mensile di € 1.250.

Tale importo è da intendere come retribuzione netta media mensile, al netto degli importi relativi alle detrazioni fiscali per carichi di famiglia o degli importi riconosciuti dall'INPS quali assegni per il nucleo familiare, ed al lordo di eventuali trattenute sulla retribuzione netta diverse da quelle previste dalla normativa previdenziale e fiscale attualmente vigente.

L'integrazione sarà corrisposta anche su 13esima e 14esima mensilità, ed avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali.

Per i lavoratori a tempo parziale, il calcolo dell'integrazione terrà conto della retribuzione netta che sarebbe percepita in caso di orario a tempo pieno, e l'importo integrativo sarà riproporzionato alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per gli apprendisti che rientreranno nel campo di applicazione della predetta misura di sostegno al reddito, è previsto l'assorbimento dell'aumento di retribuzione derivante dal meccanismo di avanzamento del livello a metà o a fine apprendistato.

Qualora dovessero intervenire delle operazioni straordinarie ai sensi dell'art 2112 cc (affitto ramo d'azienda, cessione o conferimento di ramo d'azienda, fusioni) per le società appartenenti al Gruppo Ecornaturasi, con aziende al di fuori del perimetro del gruppo, che comportino l'acquisizione di personale dipendente, i 12 mesi di anzianità, per il diritto alla retribuzione garantita, partiranno dall'efficacia dell'operazione stessa. Tale misura non sarà applicata qualora le operazioni ai sensi del citato art 2112 riguardi le operazioni tra le società del Gruppo Ecornaturasi.

Il Gruppo Ecornaturasi si impegna a valutare ogni anno, per la durata di vigenza del presente accordo, durante il periodo di elaborazione del budget per l'anno successivo (ottobre-novembre), la possibilità di innalzare l'importo di garanzia sopra indicato di retribuzione netta media rispettando i criteri prefissati di mantenimento del costo del personale presentati e approvati dal CdA nel piano triennale.

L'azienda intende inoltre confermare il programma di "microcredito" avviato nel 2009 in collaborazione con un primario istituto bancario al fine di fornire un supporto finanziario ai dipendenti in stato di necessità economica, per permettere a loro di far fronte a situazioni di difficoltà dalle quali dipende il miglioramento (o il non peggioramento) della loro qualità di vita.

## Art. 23 PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano che il premio collettivo variabile di risultato è un importante strumento di partecipazione dei collaboratori al conseguimento degli obiettivi (risultati) aziendali di ciascun esercizio.

Per questo motivo le parti intendono proseguire nella prassi già in essere in via sperimentale in azienda di sottoscrivere annualmente insieme alla Rsu/Rsa un apposito accordo in cui vengono definiti obiettivi di produttività aziendale ed i

18





parametri per la misurazione dei risultati raggiunti, insieme ai criteri per la quantificazione degli importi di premio variabile eventualmente da erogare ai collaboratori in organico.

Tale premio collettivo variabile di risultato rappresenta, a tutti gli effetti, un'applicazione di quanto previsto dal protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23 luglio 1993 ed è pertanto da considerare, stante la sua natura e valenza, nell'ambito di quei trattamenti retributivi che sono destinati a godere dei più favorevoli regimi previdenziali e fiscali eventualmente previsti dalla normativa vigente.

#### Art. 24 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale ha decorrenza retroattiva dal 01/01/2019 e scadrà il 31 dicembre 2021, e successivamente a tale data si intenderà prorogato finché non verrà sostituito da altra intesa.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1o comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Emidio Scabugli*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*M. M. Modelli*

*Michela Deo Collette*

*[Handwritten signature]*

*Luca Gobiet*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



&





## ALL. A

**1) Art 51 c.2 lettera f):** servizi offerti dal datore di lavoro in ottemperanza a convenzioni stipulate con enti o imprese che erogano servizi per l'educazione, l'istruzione, la ricreazione, l'assistenza sociale e sanitaria o di culto.

Rientrano in questa fattispecie: tutte le **spese mediche** (di qualsiasi tipo, come ad esempio visite mediche specialistiche, psicoterapia, osteopatia, ecc) sostenute dalla ricezione del voucher, gli abbonamenti a **palestre o centri sportivi**, abbonamenti a **teatro o cinema**, abbonamenti a **riviste**, servizi di **babysitter**, **viaggi culturali** o per ragioni di **culto**. In sostanza qualora il dipendente scegliesse uno dei servizi sopracitati l'azienda provvederà a stipulare la convenzione e a **sostenere direttamente il costo del servizio attraverso l'erogazione del voucher** previsto dall'art 51 C 3-bis.

In questo caso il dipendente dovrà rivolgersi all'ufficio amministrazione del personale e comunicare il servizio scelto e dare tutti gli estremi per il pagamento (che ovviamente non dovrà esser stato già effettuato) e i dati anagrafici dell'ente convenzionato.

**2) Art 51 c2 lettera f-bis):** somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari. Rientrano quindi in tale articolo tutti **corsi finalizzati alla formazione** in tema di educazione e istruzione di qualsiasi genere, la **frequenza di asili nido e scuole materne**. Quindi rientrano tutti i tipi di corso effettuati da un familiare (corsi di lingue, corsi di cucina ecc), le rette dell'asilo nido, le rette della scuola materna, **rette scolastiche, gite didattiche, acquisto di libri di testo, trasporto scolastico**.

In questo caso basterà produrre la documentazione che attesti la spesa da sostenere e l'importo verrà erogato direttamente in busta paga senza l'assoggettamento contributivo e fiscale.

Anche questo caso il dipendente dovrà rivolgersi all'ufficio amministrazione del personale, per consegnare la documentazione della spesa da sostenere.

**3) Art 51 c 2 lettera h):** somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10. In sostanza sarà possibile versare la quota del voucher al netto dell'assoggettamento contributivo, su richiesta del dipendente, al fondo pensione di previdenza complementare di cui al Dlgs 5 dicembre 2005, n. 252.

Anche in questo caso il dipendente dovrà rivolgersi all'ufficio amministrazione del personale e comunicare la scelta di versare la quota del premio al fondo di appartenenza (fondo di categoria, quindi fondo Fonte).

F3 RT  
A US XG  
Ore An  
P  
ES



&

