



IPOSTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE **28.04.2026**

In data 28.04.2026 in Padova si sono incontrati:

la Società ASPIAG SERVICE S.r.l. rappresentata da: *Christof Rissbacher, Francesco Montalvo, Massimo Salviato, Angelo Pigatto, Bram Wouters, Diego Piazzardi, Maicol Zanchin;*

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali:

FILCAMS CGIL rappresentata da *Marco Beretta;*

FISASCAT CISL rappresentata da *Giovanni Battista Comiati;*

UILTUCS UIL rappresentata da *Giuseppe Zimmari;*

Le OO.SS. Regionali di Veneto, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Trentino-Alto Adige;

Le RSA/RSU.

PREMESSO:

- *Che in data 20.03.2012 è stata stipulata l'ipotesi di accordo integrativo aziendale per il personale dipendente di Aspiag Service srl limitatamente al territorio Veneto – Emilia-Romagna e che l'azienda e le Organizzazioni sindacali e le RSA/RSU hanno confermato il contenuto di tale accordo.*
- *Che in data 11.04.2013 le Organizzazioni sindacali Fisascat, Filcams, Uiltucs, e Aspiag Service srl hanno sottoscritto il contratto integrativo aziendale per il personale dipendente del Friuli-Venezia Giulia.*
- *Che in data 16.04.2013 le medesime Organizzazioni sindacali della Provincia di Trento hanno sottoscritto con Aspiag Service srl il contratto integrativo aziendale per il personale dipendente della Provincia di Trento.*



- *Che in data 30.05.2013 le Organizzazioni sindacali Fisascat Filcams, Uiltucs e Asgb hanno sottoscritto il contratto integrativo per il personale dipendente della Provincia di Bolzano.*
- *Che tali accordi, alla scadenza, sono stati tacitamente prorogati di anno in anno.*
- *Che Aspiag Service srl e le Organizzazioni sindacali, alla luce anche dell'espansione dell'azienda, ritengono opportuno procedere ad una armonizzazione degli Accordi integrativi aziendali sopra riportati e addivenire alla stipula di un unico Accordo integrativo nazionale, recependone i contenuti di maggior favore al fine di garantire a tutto il personale le medesime condizioni economiche e normative.*

Si stabilisce quanto segue:

ART. 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE.

Il presente contratto entra in vigore l'01.06.2026 e scade il 31.05.2029.

Qualora non fosse disdetto da una delle Parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

Si applica al personale dipendente di Aspiag Service.

Le Parti si danno atto che il presente accordo, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto tutti i precedenti accordi integrativi aziendali. Il presente accordo sostituisce ogni eventuale altra prassi aziendale vigente. Rimangono vigenti gli accordi di internalizzazione relativi agli appalti della logistica e le prassi ivi vigenti, materie non previste da tali accordi e prassi sono disciplinati dal presente Cia, salve le esclusioni già previste.

Il presente accordo sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

ART. 2 - PREMIO PRESENZA.

A seguito della stipula dei precedenti accordi regionali e provinciali richiamati nelle premesse, si conferma il c.d. "premio presenza" nelle modalità già previste.



Per i lavoratori già in forza prima della stipula dei contratti integrativi regionali e provinciali di cui sopra, invece, si continua ad applicare il c.d. premio fisso aziendale.

*A favore dei dipendenti presenti al lavoro per il mese intero, viene erogato un compenso definito "premio presenza" pari a €.**98,00** lordi (3,77 lordi giornalieri per 26).*

*I lavoratori assenti per qualsiasi motivo (malattie, ferie, permessi, aspettative ecc.) non percepiranno l'intero importo che verrà decurtato di €.**3,77** per ogni giorno di assenza.*

Il premio presenza non viene erogato a coloro che percepiscono un trattamento economico a titolo di "ad personam", "superminimo individuale", "premio aziendale" fisso o compenso aggiuntivo analogo altrimenti nominato. Se tale trattamento economico è inferiore all'indennità mensile di presenza maturata, quest'ultima verrà corrisposta per la differenza.

*L'importo massimo del premio presenza mensile erogabile è di €.**98,00** (26 gg. X €.**3,77**). Tale importo è comprensivo di tutti gli istituti differiti ad esso relativi che si intendono, in tal modo, anticipatamente corrisposti (13a,14a, tfr...).*

*Per il personale con contratto full time, tale compenso mensile (€.**98,00**) verrà ridotto di €.**3,77** per ogni giorno di assenza dal lavoro.*

Per il personale con contratto part time, tale compenso mensile verrà riproporzionato sulla base della percentuale del contratto part time rispetto al contratto full time. Per ogni giornata di assenza dal lavoro verrà trattenuto un importo corrispondente alla formula: tot. massimo premio presenza mensile erogabile diviso nr. gg. contrattualizzati.

Il premio presenza verrà comunque erogato nei casi di assenza dal lavoro per permessi sindacali retribuiti R.S.A./R.S.U. e per permessi sindacali retribuiti dei lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori (di cui agli artt.22 e 23 c.c.n.l. applicato).

Il premio presenza verrà comunque erogato per il caso di permessi ex L.104/92, nei limiti di tre giorni al mese.

L'azienda garantisce comunque la corresponsione dell'intero importo mensile del premio presenza per il mese precedente all'inizio dell'astensione dal lavoro per gravidanza delle lavoratrici, al fine di evitare penalizzazioni economiche.

Per i nuovi assunti e per i dipendenti acquisiti ex art. 2112 c.c., il premio presenza verrà erogato con le seguenti modalità:



- dopo 24 mesi di effettivo servizio 50% del premio presenza
- dopo 48 mesi di effettivo servizio 100% del premio presenza

Per il caso di acquisizioni ex art.2112 c.c. il premio presenza non è in ogni caso cumulabile con eventuali istituti analoghi, comunque denominati, già corrisposti dall'azienda cedente e/o con premi fissi aziendali o importi "ad personam" o superminimi individuali o compensi aggiuntivi analoghi comunque denominati. Se tali trattamenti economici dovessero essere inferiori all'indennità mensile di presenza maturata, quest'ultima, alla scadenza, verrà corrisposta per la differenza.

Clausole particolari:

per i dipendenti già in forza alla data di stipula del presente accordo, le tranche di maturazione continueranno ad essere quelle previste dai precedenti accordi regionali. L'ultima tranche sarà di €.98,00.

Coloro che hanno già raggiunto l'ultima tranche di €80,00, dal 01.07.2026 percepiranno €98,00.

Il premio presenza, in deroga a quanto stabilito dall'art.1, entrerà in vigore dall' 01.07.2026.

ART. 3 - DIRITTI SINDACALI.

Livello di contrattazione:

Le Parti prendono atto che il livello di contrattazione aziendale, stante la sua natura, è alternativo alla eventuale contrattazione di secondo livello territoriale.

Pertanto, eventuali norme poste dalla contrattazione territoriale, trovano applicazione solo se espressamente richiamate dal presente accordo.

Coordinamento nazionale: *Al fine di rendere più efficaci i momenti di confronto in sede informativa e di contrattazione di secondo livello, si concorda sulla istituzione di un organismo di coordinamento aziendale delle rsa/rsu per le materie di rilevanza generale.*

Tale organismo è composto da 18 componenti scelti dalle OO.SS. e comunicati ufficialmente all'azienda.

Per l'espletamento di tale funzione all'organismo di coordinamento spetteranno 500 ore complessive annue di permesso retribuito da dividersi tra i componenti.

Per l'utilizzo di tale monte ore valgono le norme previste per i permessi sindacali di cui al c.c.n.l. e L. 300/70.



ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI.

Le Parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare ulteriormente il complesso delle relazioni sindacali già in essere.

In particolare, ritengono opportuno un miglioramento delle relazioni sindacali a livello del singolo Punto di vendita.

Le relazioni sindacali territoriali hanno la finalità di contribuire ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei collaboratori e di consentire in tal modo una puntuale risposta al rapido mutare del contesto esterno.

In secondo luogo, tale sistema di relazioni sindacali è ritenuto dalle Parti necessario per una puntuale e corretta applicazione del presente accordo.

Livello di contrattazione:

Le Parti prendono atto che il livello di contrattazione aziendale, stante la sua natura, è alternativo alla eventuale contrattazione di secondo livello territoriale.

Relazioni sindacali a livello nazionale: si stabilisce che annualmente e su richiesta di una delle Parti, l'azienda relazionerà alle OO.SS. Nazionali sulle seguenti tematiche: sviluppo, andamento economico, organici, occupazione part time, trasformazioni contratti part-time/full time, nuove aperture, ristrutturazioni, indicatori economici posti a base del sistema premiante di cui al presente accordo, innovazioni tecnologiche e appalti, informazioni su RLS.

Si concorda altresì che la contrattazione è riservata alle relazioni sindacali di livello nazionale.

Relazioni sindacali a livello Regionale/Provinciale: si stabilisce che annualmente e su richiesta di una delle Parti, l'azienda relazionerà alle OO.SS. Regionali / Provinciali sulle seguenti tematiche: organizzazione del lavoro, organici, orari di lavoro, occupazione part time, trasformazioni contratti part-time/full time, sicurezza sul lavoro, ristrutturazioni, indicatori economici posti a base del sistema premiante di cui al presente accordo.

Relazioni sindacali a livello di Unità produttiva:

Trimestralmente il gerente di filiale (o altra persona delegata) informerà le rsa/rsu sull'andamento del Punto di vendita con particolare riguardo agli indicatori aziendali presi a riferimento per il



sistema premiante di cui all'art. 29 del presente accordo. Le informazioni relative al salario variabile, agli organici e all'andamento della filiale saranno supportate da schede tecniche trasmesse alla filiale attraverso l'intranet aziendale.

Si incontreranno le rsa/rsu ogniqualvolta si verifichi un evento che investe l'assetto della filiale e che concerne i seguenti temi.

- Organizzazione e riorganizzazione del lavoro, turni ed orari di lavoro, supplementari e straordinari.
- Programma annuale delle ferie.
- Composizione e variazione degli organici.
- Progetti di ristrutturazione della filiale.
- Piani di formazione.
- Sicurezza sul lavoro.

Per il caso in cui la rsa/rsu non sia costituita e per i Punti di vendita con meno di 15 dipendenti, l'azienda informerà le Segreterie provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo al verificarsi di eventi significativi a livello di filiale e di territorio provinciale, riguardanti le materie di cui al punto precedente.

Eventuali incontri in sede provinciale richiesti da una delle Parti non costituiscono ulteriori livelli di contrattazione.

Albi: sarà consentito l'utilizzo degli Albi nelle realtà minori. In queste ultime l'affissione avverrà per il tramite della Direzione della filiale. Negli altri casi l'affissione avverrà per il tramite delle RSA / RSU.

Disponibilità locali: verranno utilizzati i locali dell'unità produttiva. Le assemblee sono consentite solo ove previsto dalla legge o dal CCNL vigente.

ART.5 – APPALTI.

Le Parti concordano sul valore dell'impiego di personale diretto nelle piattaforme distributive della logistica e hanno condiviso un processo di internalizzazione già realizzato all'80% e che si stima di poter completare entro la fine del 2027, compatibilmente con il contesto organizzativo e contrattuale.

ART. 6 - COMMISSIONE TECNICA.

Le Parti convengono di istituire una Commissione Tecnica a livello nazionale. Tale Organismo ha la finalità di verificare l'applicazione



della normativa di cui al presente accordo e di comporre eventuali controversie al riguardo. La convocazione della Commissione Tecnica non ha effetto sospensivo di un eventuale provvedimento aziendale (trasferimento o altra variazione contrattuale).

La Commissione Tecnica è composta da un rappresentante di ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente accordo, un rappresentante dell'Organizzazione sindacale di categoria alla quale l'azienda è iscritta, il Direttore/la Direttrice Risorse Umane dell'azienda (tot. 5 componenti).

La Commissione Tecnica si riunisce su richiesta di almeno due componenti e si esprime solo all'unanimità. La richiesta di convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno 10 giorni e l'esame dell'oggetto dovrà concludersi nei 20 giorni successivi.

ART. 7 – FORMAZIONE.

Sono previsti interventi formativi e di aggiornamento professionale che riguarderanno tutte le qualifiche professionali. Si ribadisce quanto affermato all'art.3, ovvero l'informativa (comprensiva del numero collaboratori interessati e relative qualifiche) ed il confronto con le RSA/RSU sui piani di formazione aziendale, sia a livello di filiale che di coordinamento. La formazione potrà avvenire anche utilizzando strumenti quali il Fondo per la Formazione del Terziario "ForTe", fondi regionali o tramite gli Enti Bilaterali territoriali. Nella vigenza del CIA saranno previsti moduli sulla sicurezza sul lavoro e sulla contrattazione.

Per il caso di formazione organizzata dall'azienda, anche per il tramite del fondo For.Te. verranno retribuite le ore di partecipazione al corso con l'aggiunta di quanto previsto dall'art. 126 c.c.n.l. D.M.O. 29.9.25 (viene retribuito il tempo di partecipazione al corso più il tempo necessario per il rientro alla sede di lavoro).

ART. 8 - DONAZIONE PER LUTTO.

Per il caso di decesso di un dipendente con figli fiscalmente a carico, l'azienda effettuerà una donazione di €1.500,00- al coniuge o convivente per concorrere alle spese funerarie.



ART. 9 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - ORARIO DI LAVORO – PAUSE.

L'azienda ritiene che il contratto a tempo indeterminato e il consolidamento dei contratti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato siano un importante obiettivo di politica di gestione delle risorse umane.

Si conferma l'attuazione dell'articolazione dell'orario di lavoro su 38 ore settimanali come previsto dall'art. 118 c.c.n.l., DMO 29.9.25.

L'azienda, con l'obiettivo di contemperare le esigenze organizzative con le esigenze individuali dei singoli collaboratori si impegna a favorire soluzioni organizzative che prevedano l'utilizzo dell'orario continuato, nei limiti posti dalla necessità di garantire il buon funzionamento del reparto di appartenenza.

Pianificazione orari di lavoro: *al fine di perseguire una maggiore stabilità dell'orario di lavoro, si conviene che la pianificazione oraria sarà bisettimanale anziché settimanale. Sono fatte salve eventuali modifiche necessarie a fronte di eventi non programmabili quali malattia, infortunio, donazione sangue, permesso sindacale etc., variazioni all'andamento delle vendite; tali modifiche verranno apportate entro il giovedì antecedente la settimana di riferimento.*

Permessi retribuiti: *si stabilisce che, anche al fine di consentire la pianificazione dell'orario di lavoro bisettimanale, per regola generale i permessi devono essere richiesti almeno due settimane antecedenti la settimana di fruizione.*

Il responsabile di filiale o sostituto rilascerà un'autorizzazione al permesso su supporto cartaceo o digitale entro due giorni dalla richiesta salvo che ciò non sia possibile sotto il profilo organizzativo. I permessi potranno essere richiesti anche all'ultimo momento, fermo restando che, in quest'ultima ipotesi, le possibilità di accoglimento potrebbero essere minori, fermo restando la compatibilità con le esigenze tecnico ed organizzative.

I permessi retribuiti di cui al c.c.n.l. applicato, potranno essere fruiti anche dopo il termine di scadenza posto dal c.c.n.l. medesimo.

Pausa: *per i collaboratori con orario continuato è prevista una pausa retribuita di 15 minuti che non darà comunque facoltà di abbandonare i locali dell'Unità produttiva; per i collaboratori con orario giornaliero comprendente almeno quattro ore consecutive, per il turno*



antimeridiano è consentita una pausa retribuita di 7,5 minuti (c.d. pausa caffè); una ulteriore pausa retribuita di 7,5 minuti è consentita per il turno pomeridiano. La pausa non darà facoltà di abbandonare i locali dell'azienda.

La pausa dovrà essere fruita secondo le modalità stabilite dal responsabile della filiale o dal responsabile del reparto di appartenenza e nel rispetto dei picchi di attività determinati dall'afflusso della clientela o dalla necessità del reparto.

Le Parti ritengono che l'organizzazione e la riorganizzazione del lavoro debbano tendere a soluzioni che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di lavoro e, nel contempo, migliorino la qualità del servizio, il livello di produttività, di qualità e di efficienza.

Effettività della prestazione lavorativa: l'entità di straordinario dovrà essere di quantità apprezzabile e, pertanto, verrà retribuito il quarto d'ora e suo multiplo, sia in entrata che in uscita. La pianificazione dell'orario di lavoro dovrà prescindere dall'eventuale prestazione lavorativa straordinaria e/o supplementare.

Riposo giornaliero: le Parti confermano il disposto legislativo in materia (D.Lgs.n.66/2003, art.7). Tuttavia, proprio al fine di realizzare i miglioramenti di cui al capoverso precedente, l'azienda si impegna ad adottare le misure idonee e perseguibili per aumentare tale riposo giornaliero da 11 a 12 ore consecutive ogni 24 ore; casi particolari e casi eccezionali verranno gestiti dal Responsabile di filiale.

Casse veloci: si prevede una alternanza nell'impiego del personale adibito alla c.d. "cassa veloce"; modalità e tempi di tale alternanza verranno stabiliti dal responsabile del Punto di vendita tenuto conto delle esigenze dell'organizzazione e del servizio al cliente.

Azioni positive per la conciliazione tra lavoro e famiglia: *le Parti ritengono la conciliazione tra le esigenze familiari e quelle del lavoro sia un valore socialmente rilevante.*

Nel merito, si prende atto che già a tutt'oggi l'azienda registra una significativa presenza del lavoro femminile (66%); si rileva altresì che già alcuni istituti del presente contratto come ad es. l'impegno a favorire il turno unico ove possibile, la concentrazione del nastro orario giornaliero ove le ragioni tecnico organizzative lo consentano, la banca delle ore conseguenti alla festività coincidente con la domenica di cui all'art. 24 del presente accordo, il part time post



maternità di cui all'art.12 bis del medesimo, sono istituiti idonei a favorire le politiche di conciliazione.

Le Parti si impegnano a valutare in sede di Commissione tecnica di cui all'art.6, la sperimentazione di ulteriori azioni positive per la conciliazione tra lavoro e famiglia anche ai sensi dell'art.9 L. 53/2000.

ART. 10 - APERTURE DOMENICALI e FESTIVE.

L'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate domenicali e festive richiede un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni idonee che consentano una corretta pianificazione degli orari ed un adeguato presidio del Punto di vendita. Tali aperture, ove necessario, saranno supportate anche da un adeguato piano di assunzioni monitorando il disagio organizzativo dei lavoratori e la sostenibilità economica di ciascuna filiale.

Vengono riconfermate le seguenti maggiorazioni:

A) Per il caso di domeniche lavorate in coincidenza di aperture natalizie e limitatamente al periodo che va dal 1° dicembre al 31 dicembre: maggiorazione del 130%.

B) Per il caso di domeniche lavorate in coincidenza di aperture nel periodo extra natalizio (da gennaio a novembre): maggiorazione del 50%.

C) Per il caso aperture domenicali perché trattasi di località considerate a carattere turistico, la maggiorazione sarà del 50%.

D) Per il caso di inventario fiscale di fine anno o gestionale di metà esercizio prestato in giornate festive e/o domenicali, la maggiorazione sarà del 50%

E) Per il caso di aperture nelle festività infrasettimanali (tutto l'anno), la maggiorazione sarà del 50%.

F) Per il caso di prestazione lavorativa resa l'8 dicembre è prevista la maggiorazione del 75%.

Tali maggiorazioni verranno riconosciute trascorsi 24 mesi dall'assunzione (fino al 24° mese si applicano pertanto le maggiorazioni previste dal c.c.n.l. applicato). Per il caso di pluralità di contratti a termine si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata con la sola esclusione dei contratti stagionali.

Per i lavoratori per i quali il contratto individuale o la successiva modificazione prevede il riposo settimanale di legge non coincidente con la domenica è prevista la maggiorazione del 30%.



Le Parti concordano che per il caso di aperture domenicali e/o festive si attiverà un confronto a livello di singola filiale: l'obiettivo è di addivenire ad una soluzione organizzativa che contemperi le esigenze individuali, con le esigenze tecnico organizzative dell'azienda orientate ad assicurare il servizio al consumatore.

Sul tema delle aperture domenicali, le Parti si impegnano ad un confronto specifico in materia di programmazione delle filiali, ricorso alla volontarietà, distribuzione equa del disagio tra tutti i lavoratori.

ART. 11 – APPRENDISTATO.

Con riferimento all'istituto dell'apprendistato, le Parti ritengono fondamentale per lo sviluppo del mercato del lavoro e l'incremento ulteriore dell'occupazione giovanile, l'ottimizzazione degli strumenti a tutt'oggi a disposizione.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, l'azienda si impegna a mantenere in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine dell'apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti in periodo di prova.

L'azienda si impegna inoltre ad informare l'apprendista, con sei mesi di anticipo rispetto alla scadenza del contratto, sulla eventuale conferma in servizio.

Per il caso di modifiche normative poste da norme di Legge e/o di contratto nazionale, le Parti si incontreranno al fine di armonizzare la nuova disciplina della materia.

ART. 12 - PART TIME.

L'azienda si impegna oltre che al monitoraggio e alla valutazione delle richieste di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, anche al monitoraggio e valutazione delle richieste di aumento dell'orario di lavoro a tempo parziale a fronte della necessità di implementazione degli organici.



Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e con le caratteristiche professionali degli addetti, l'azienda terrà in considerazione situazioni particolari, quali ad es. i carichi di famiglia, i motivi di salute e le anzianità di servizio.

Per il caso di divergenze sulla valutazione aziendale si potrà convocare la Commissione tecnica ai sensi e con le modalità di cui all'art.6) del presente accordo.

Al fine dell'applicazione del presente accordo le Parti confermano che per i lavoratori impiegati a tempo parziale vale il principio della proporzionalità.

In considerazione delle specifiche esigenze aziendali che devono consentire di sopperire sia ai picchi dell'attività sia alle assenze del Personale, per assicurare un'equa ripartizione dei carichi di lavoro è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, previa la volontarietà del lavoratore interessato.

ART. 12 bis - PART TIME POST MATERNITA'.

La richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore di cui all'art.91 c.c.n.l. DMO 29.09.2025, viene elevata dal 3% al 6% della forza occupata nell'unità produttiva.

Verrà assegnato un orario di lavoro adeguato alle particolari situazioni individuali compatibilmente con le esigenze tecnico ed organizzative.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

In aggiunta a quanto previsto dal c.c.n.l. vigente, anche nelle Unità produttive che occupano da 5 a 29 addetti è consentita tale richiesta nei limiti di due collaboratori nel corso dell'anno.

ART. 13 - INDENNITA' ALLARME NOTTURNO.

Per il caso di intervento del dipendente a seguito di un allarme notturno volto ad assicurare il ripristino e la continuità dei servizi della filiale, la funzionalità e la sicurezza degli impianti, è previsto un compenso forfait pari a €.60,00 lordi onnicomprensivi (istituti differiti inclusi). Tale importo si intende comprensivo dello spostamento tra l'abitazione e la filiale.

Per il caso in cui l'intervento dovesse protrarsi per più di due ore, le ore successive verranno retribuite come da c.c.n.l..



ART. 14 - ANTICIPO T.F.R.

Fermo restando quanto stabilito in materia dall'art. 2120 c.c. e fermo restando eventuali limiti in materia che dovessero essere posti dalla legislazione nazionale, l'anticipo del trattamento di fine rapporto potrà essere richiesto anche per la ristrutturazione della prima casa, propria o dei figli, per importi non inferiori a €.2.000,00. Inoltre, saranno prese in considerazione dall'azienda ulteriori causali con carattere di urgenza.

ART. 15 - RIMBORSI CHILOMETRICI PER MISSIONI.

A tutt'oggi, al personale inviato in missione spetta un rimborso chilometrico secondo la seguente tabella (in vigore fino al 30/6/2026):

CILINDRATA	RIMBORSO KM (EURO)
VEICOLI A BENZINA	
Fino a 1600 cc.	0,35
Da 1601 cc.	0,47
VEICOLI DIESEL	
Fino a 2000 cc.	0,37
Da 2001 cc.	0,52
VEICOLI GPL/ELETTRICI	
Qualsiasi cc.	0,13
VEICOLI METANO	
Qualsiasi cc.	0,24

La presente tabella rimarrà in vigore fino al 30.06.2026. Con decorrenza 01.07.2026 si darà luogo ad un aggiornamento annuale dei valori con il seguente sistema di calcolo.

Confronto tra il prezzo medio nazionale annuale del prodotto petrolifero (benzina s.p., gasolio o GPL) o elettrico riferito all'anno 2025 ed il prezzo medio annuale del medesimo prodotto riferito all'anno 2024 (Fonte: Ministero delle attività produttive – tabella prezzi medi nazionali annuali). Tale variazione percentuale verrà applicata all'importo di cui alla tabella sopra riportata. Il risultato verrà arrotondato per eccesso se il terzo decimale è superiore o uguale 6 e per difetto se inferiore.

Pertanto, ogni anno, con decorrenza dal 1° luglio, si confronterà la variazione percentuale dei prezzi medi dell'anno appena trascorso con l'anno precedente al fine di determinare l'aggiornamento dei valori di cui alla tabella in vigore.



Il rimborso chilometrico spetta per il numero di chilometri percorsi dall'abitazione per raggiungere la filiale di destinazione (missione) e ritorno, meno il numero dei chilometri che sono giornalmente percorsi per raggiungere la filiale di appartenenza e ritorno.

ART. 16 – RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS): ai sensi del comma 4, art.47 del D.Lgs. 81/2008, nelle unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno.

Preso atto che a tutt'oggi non tutte le filiali hanno proceduto all'elezione del RLS, considerata anche la diffusione di filiali di piccole dimensioni sul territorio, le Parti concordano di assicurare l'istituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale individuando il c.d. RLS di bacino che non si sostituisce agli RLS di ogni singola filiale e serve da stimolo per completare l'elezione nelle filiali che ne sono sprovvisti.

Pertanto, ai sensi del comma 5 dell'art.47 D.Lgs. 81/2008, le Parti stabiliscono quanto segue.

Per ogni Provincia è previsto un R.L.S. di bacino provinciale; gli RLS di "bacino" saranno il riferimento territoriale per quelle filiali che momentaneamente non hanno eletto l'RLS.

L'RLS di bacino sarà individuato dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, tra gli RLS della Provincia.

Le elezioni dell'RLS, avverranno con le modalità previste dall'Accordo interconfederale in materia.

In relazione alla peculiarità dei rischi aziendali si conviene che ciascun RLS di bacino avrà a disposizione, in aggiunta ai permessi previsti dall'accordo interconfederale in materia per lo svolgimento del ruolo di RLS di filiale, 16 ore di permessi retribuiti annui, nelle Province fino a tre filiali, 32 ore di permessi retribuiti annui, nelle Province con più di tre filiali escluso il tempo di spostamento tra filiali. Eventuali spese sostenute dal RLS per lo svolgimento delle funzioni saranno a carico aziendale (spostamenti con auto propria o mezzi pubblici, pranzo.)

Modalità di accesso dell'RLS di bacino: fatte salve le agibilità previste dal D.lgs 81/08 si conviene tra le parti che il diritto di accesso ai luoghi



di lavoro esterno al proprio punto vendita venga esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive salvo emergenze. Di norma il RLS potrà richiedere all'azienda, con il preavviso di almeno 7 gg lavorativi il permesso per le visite che intende effettuare nel bacino.

Di norma per le suddette visite il RLS, sarà supportato dal responsabile del servizio o dal capo area vendite o dal capo zona vendite o da altra persona delegata dall'azienda.

L'RLS di bacino, come previsto, dalla legge, avrà accesso al documento di valutazione dei rischi e potrà riceverne copia. Il nominativo e dell'RLS di bacino sarà comunicato ai lavoratori delle filiali rappresentate previa comunicazione affissa in luogo visibile.

Il RLS di bacino non ha competenza né facoltà di accesso per quelle filiali che hanno eletto il RLS di filiale.

Per il RLS, sono inoltre previste, in aggiunta alle 32 ore di formazione obbligatoria di cui al comma 11 dell'art.37 D.lgs. 81/2008 e alle 8 ore di aggiornamento annuali previste dal medesimo articolo, 8 ore di formazione in materia evacuazione/antincendio e 12 ore di formazione in materia di pronto soccorso.

Il R.L.S. di filiale deve segnalare al responsabile di filiale, con un preavviso di almeno 48 ore, la necessità di interrompere l'attività lavorativa per l'esercizio delle specifiche funzioni, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Nel corso delle consultazioni del documento di valutazione dei rischi o delle visite nel luogo di lavoro il R.L.S. sarà accompagnato dal responsabile del servizio o dal capo area vendite o dal capo zona vendite o da altra persona delegata dall'azienda.

Le funzioni del R.L.S. dovranno essere esercitate nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale. Le succitate visite si svolgeranno indicativamente nei giorni compresi tra lunedì e venerdì.

ART. 17 - VACCINO ANTI INFLUENZALE.

L'azienda rimborserà le spese sostenute per l'acquisto del vaccino antinfluenzale nel limite massimo di €. 20,00.

Le modalità del rimborso saranno le seguenti:

- presentazione di idonea certificazione (scontrino fiscale farmacia) relativa al farmaco,*
- dichiarazione medica nominativa attestante l'avvenuta somministrazione del vaccino.*



Quanto sopra andrà allegato all'attuale modello utilizzato per il rimborso delle spese e verrà rimborsato direttamente in cedolino stipendiale.

Verranno rimborsati solo i vaccini somministrati entro il 30 novembre di ogni anno e ai collaboratori che non siano dimissionari o con contratto a termine in scadenza entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

ART. 18 - INDENNITA' ECONOMICA DI MALATTIA.

L'azienda integrerà l'indennità economica per il caso di malattia come segue:

- *fino al 100% della retribuzione netta dal 4° al 20° giorno e per il caso di ricovero ospedaliero;*
- *Apprendisti: si applica in materia quanto previsto dalle norme di legge e dal ccnl applicato.*

Malattia a cavaliere di due anni solari: in caso di malattia indennizzata in un anno fino al 180° giorno che non risulti cessata al 31 dicembre dello stesso anno ove il lavoratore faccia richiesta dell'aspettativa non retribuita di 120 giorni prevista dal c.c.n.l., l'azienda corrisponderà (nel caso non siano presenti altre integrazioni retributive per malattia di cui al ccnl applicato), per il periodo di aspettativa e non oltre il 120° giorno, una integrazione dell'indennità I.N.P.S. pari al 15% della retribuzione lorda.

Tale integrazione spetterà solo nei seguenti casi:

- *malattia oncologica;*
- *patologia che comporta una invalidità di almeno il 67%.*

*Per il **caso di malattia oncologica e patologia grave e continuativa** che comporti terapie salvavita periodicamente documentata dagli specialisti del SSN, con effetti invalidanti tali da non poter riprendere l'attività lavorativa, l'aspettativa non retribuita verrà concessa per un ulteriore periodo, rispetto al termine di soli 120 gg. previsto dal c.c.n.l. vigente (art.175 e 176 c.c.n.l. DMO). I lavoratori che intendono beneficiare di questo ulteriore periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta scritta prima della scadenza dei 120 gg. di cui all'art. 175 c.c.n.l. DMO, a mezzo raccomandata a.r. e dovranno esibire regolari certificati medici per tutto il periodo di assenza; quest'ultimo periodo non darà diritto ad alcuna retribuzione e non sarà computato nell'anzianità di servizio.*



Tale periodo di aspettativa potrà essere richiesto fino a guarigione clinica.

Per i dipendenti con anzianità di lavoro superiore a dieci anni, verrà conservato il posto di lavoro e verrà erogato il 50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia (primi 90 giorni del periodo di aspettativa non retribuita di cui all'art. 175 c.c.n.l. DMO); a questo fine l'azienda comunicherà al/alla lavoratore/lavoratrice, con almeno 15 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere l'aspettativa retribuita al 50% per tre mesi e un ulteriore mese di aspettativa non retribuita. Quanto sopra, alla condizione che siano esibiti dal/dalla lavoratore/lavoratrice, regolari certificati medici.

Tale condizione di miglior favore sarà riconosciuta a prescindere dall'anzianità di servizio per le/i lavoratrici / lavoratori in condizioni di disabilità certificata, assunti o computati ai sensi della L.n.68/1999 o che fruiscono dei permessi L.104/1992 per disabilità grave ad essi relativa.

In prossimità del superamento del periodo di comporto per malattia superiore a 180 giorni, l'azienda, in ogni caso, avviserà il/la lavoratore/lavoratrice almeno 15 giorni prima della data di conclusione del periodo di comporto, nonché della facoltà di richiedere l'aspettativa non retribuita ex art. 175 c.c.n.l. DMO.

ART. 19 - INDENNITA' INFORTUNIO.

L'eventuale indennità economica per infortunio sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", erogata dall' I.N.A.I.L. verrà integrata dall'azienda, fino al 100% della retribuzione netta e fino al 180° giorno di infortunio.

L'azienda prevede l'anticipazione della indennità per inabilità temporanea a carico dell'I.N.A.I.L. (art. 70 D.P.R. n.1124/65), fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio. Per il solo caso di cessazione del rapporto di lavoro non si darà corso all'anticipazione ed il pagamento verrà effettuato direttamente dall'I.N.A.I.L..

Art. 20 - PROFESSIONALITA'/INQUADRAMENTO.

Fermo restando quanto stabilito in materia di classificazione del personale dal c.c.n.l vigente (art. 99 c.c.n.l. D.M.O. 29.9.25 - Classificazione del personale -), le Parti convengono di ricorrere alla



Commissione Tecnica di cui al precedente art.6) per quelle professionalità nuove conseguenti ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica che non rientrano chiaramente nella declaratoria del contratto collettivo nazionale e per le quali vi sia un dubbio interpretativo sollevato da almeno due componenti della Commissione.

Art. 21 - FARMACISTI DIPENDENTI.

Farmacisti con contratto di lavoro dipendente per reparto parafarmacia.

Si confermano i livelli di inquadramento previsti dalla declaratoria del c.c.n.l. D.M.O. 29.9.25.

Corsi E.C.M. (educazione continua in medicina): *le Parti convengono sulla corresponsione di un importo annuale a titolo di una tantum onnicomprensiva e forfettaria pari a €200,00 lordi, quale contributo per la partecipazione a corsi E.C.M., per ciascun collaboratore farmacista.*

L'azienda riconoscerà inoltre, per ciascun partecipante al corso E.C.M. e previa documentazione attestante la partecipazione, un permesso aggiuntivo pari a 8 ore annue retribuite.

ART. 22 - PIANO FERIE.

Si concorda che all'inizio dell'anno si proceda alla programmazione delle ferie come di seguito indicato.

I collaboratori presenteranno il programma ferie estive entro il 10 marzo.

La Direzione aziendale stabilirà il programma definitivo delle ferie estive dell'Unità produttiva, tenendo conto delle esigenze dei collaboratori e delle esigenze organizzative per il buon funzionamento dei reparti; per il caso di richieste maggiori rispetto alle possibilità di accoglimento relativamente al medesimo periodo ed al medesimo reparto, si darà luogo ad un sistema a rotazione negli anni successivi; tale programma definitivo verrà esposto entro il 31 marzo e potrà essere variato solo a fronte di sopravvenienze oggettive ed imprevedibili .

Il collaboratore potrà richiedere anche una fruizione anticipata del congedo annuale per ferie, rispetto al monte ore effettivamente maturato. Resta inteso che, in caso di risoluzione anticipata del



rapporto di lavoro, le giornate di ferie fruite anticipatamente e non maturate saranno recuperate dalle competenze di fine rapporto.

ART. 23 – TRASFERIMENTI.

L'azienda si impegna al monitoraggio e alla valutazione delle richieste di trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra con l'obiettivo di contemperare le esigenze tecnico organizzative con le esigenze personali dei singoli collaboratori.

Per il caso di divergenza di interpretazione sulla legittimità e fondatezza di un trasferimento di sede di lavoro, ciascuna Parte potrà convocare la Commissione Tecnica di cui all'art.6).

ART. 24 - FESTIVITA' INFRASETTIMANALE E FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA (FESTIVITA' NON GODUTE).

FESTIVITA' INFRASETTIMANALE: per i/le lavoratori/lavoratrici a tempo pieno con orario settimanale costantemente distribuito tra il lunedì' ed il sabato, si conviene che la festività infrasettimanale corrisponda convenzionalmente a sei ore e mezza.

Per i/le lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si farà riferimento all'orario risultante dal contratto individuale.

FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA (Banca ore): Per il caso di festività coincidenti con la domenica si conviene che, in luogo della corresponsione automatica del relativo importo, le ore corrispondenti ad 1/26 della retribuzione mensile entreranno in una banca ore individuale. Per il caso in cui il responsabile di filiale e/o ufficio non fosse in grado, per ragioni tecnico organizzative, di programmare tali ore di permesso retribuito entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, si darà al luogo al pagamento senza maggiorazioni aggiuntive. Il collaboratore che dovesse preferire la corresponsione automatica del relativo importo rispetto alla banca delle ore, comunicherà tale scelta per iscritto alla direzione risorse umane entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

ART. 25 - INDENNITA' ORARIO SERALE.

Si prevede la corresponsione della c.d. "indennità notturna" ora chiamata "indennità serale" e commisurata ad una maggiorazione del 10% della retribuzione di fatto per le sole ore di lavoro ordinario prestate dalle 21.00 alle 22.00. Tale indennità non è cumulabile e verrà assorbita da eventuali trattamenti che dovessero intervenire



successivamente per disposizioni contrattuali e/o di legge in materia ed è comprensiva di tutti gli istituti differiti ad essa relativi che si intendono pertanto già corrisposti.

ART. 26 - TUTELA DELLA DIGNITA', DELL'INCLUSIONE E DELLA NON DISCRIMINAZIONE.

Al fine di tutelare la dignità, la libertà e l'integrità di tutte le persone che operano a qualsiasi titolo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'Azienda e le Organizzazioni sindacali si impegnano, ciascuna per quanto di competenza, a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, fondato sui principi di pari dignità, pari opportunità, non discriminazione e parità di trattamento.

È vietata ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché qualsiasi comportamento, atto, prassi, patto o criterio organizzativo che possa determinare svantaggio o esclusione in ragione del sesso, del genere, dell'identità di genere, dell'espressione di genere, dell'orientamento sessuale, della gravidanza, della maternità o paternità, appartenenza a categorie protette, delle responsabilità di cura o di altre condizioni personali e familiari tutelate dall'ordinamento.

Sono vietate la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, anche se poste in essere in un'unica occasione, qualora abbiano lo scopo o l'effetto di arrecare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ovvero di violare la dignità della persona e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Rientrano in tale divieto le molestie di genere, le molestie sessuali, i comportamenti vessatori, le intimidazioni, i ricatti, le ritorsioni, le microaggressioni, i comportamenti offensivi o denigratori anche a contenuto omosessualitrobifobico, nonché le condotte realizzate mediante strumenti digitali o comunicazioni elettroniche.

La tutela si applica a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, nonché alle persone in formazione, in selezione, in tirocinio o apprendistato, ai collaboratori e alle collaboratrici, al personale somministrato, nonché ai rapporti con clienti, fornitori, appaltatori, consulenti e altri soggetti terzi.

Le disposizioni del presente articolo si applicano alle condotte che si verificano nel luogo di lavoro, durante trasferte, missioni, formazione, eventi aziendali, pause, spostamenti connessi al lavoro e comunicazioni effettuate anche tramite strumenti informatici e piattaforme digitali.

L'Azienda adotta idonee misure di prevenzione, informazione e formazione, nonché procedure accessibili e riservate di segnalazione



e gestione dei casi attraverso il canale Whistleblowing già istituito in azienda, assicurando tempestività, imparzialità, protezione della persona segnalante e della persona offesa, nonché il divieto di qualsiasi ritorsione, penalizzazione, demansionamento, trasferimento o altra conseguenza sfavorevole collegata alla segnalazione o alla partecipazione agli accertamenti.

Le condotte accertate costituiscono violazione disciplinare e sono sanzionate secondo la gravità dei fatti, nel rispetto delle norme di legge e di contratto applicabili.

Le Parti valuteranno, entro la vigenza del presente accordo, l'istituzione della figura del Garante sulla Parità di Genere.

Contributo per vittime di violenza di genere: le Parti concordano su un contributo "una tantum" pari a **€ 1.000,00** a favore delle donne e degli uomini vittime di violenza, seguiti dai Centri antiviolenza (CAV) riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenere l'autonomia.

Parità di genere e formazione RLS: Le Parti prendono atto che l'azienda, nel corso del 2025, ha conseguito la certificazione per la Parità di genere rilasciata dall'Ente certificatore DNV. Al fine di favorire la crescita della consapevolezza e della responsabilità sul tema della Parità di genere e della prevenzione e contrasto della violenza di genere, l'azienda organizzerà (in occasione dell'incontro annuale degli RLS) un intervento formativo di sensibilizzazione e di aggiornamento.

ART. 27 - CONTRATTI A TERMINE PER STAGIONALITA' IN LOCALITA' TURISTICHE.

Con riferimento all'art.63 ter, comma 2), c.c.n.l. D.M.O. 29.09.2025 "Stagionalità in località turistiche", le Parti concordano che entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo, verranno individuate a livello regionale (provinciale per Trento e Bolzano) le filiali a prevalente vocazione turistica. Successivamente tali elenchi potranno essere aggiornati a seguito di intese tra le parti per il caso di aperture di nuove filiali.

ART. 28 - PREMI PER OBIETTIVI FILIALI.

Le Parti concordano sull'aumento degli importi raggiungibili al conseguimento degli obiettivi aziendali e di filiale, nella misura di seguito indicata.



Si conferma che i “premi per obiettivi filiali” sono previsti per il personale impiegato presso i Punti di vendita.

Obiettivo fondamentale del sistema premiante per il personale di vendita è quello di consentire di corrispondere eventuali importi variabili e legati esclusivamente ai risultati oggettivi dei Punti di vendita corrispondenti ad effettivi miglioramenti di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e, comunque, elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo e più in generale, del presente accordo, non concorrono agli effetti di alcun istituto, non sono computabili agli effetti dell'art.2120 c.c. e sono al lordo delle ritenute di legge.

*Tale sistema premiante corrisponde ad un importo massimo di €**.900,00** lordi per l'anno di riferimento 2026, per addetto impiegato a tempo pieno e, a decorrere dall'anno di riferimento 2027, tale importo massimo passerà ad €**.1.000,00** lordi.*

Le Parti si incontreranno entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo per valutare l'efficacia del Sistema premiante.

OBIETTIVI SISTEMA PREMIANTE:

1) Obiettivo Produttività Oraria:

L'incremento della produttività oraria della singola filiale (dato di fine anno commerciale), rispetto alla produttività oraria media realizzata dalla linea di vendita di appartenenza (Despar / Eurospar / Interspar) nel corso del medesimo anno commerciale, darà diritto ai seguenti importi annui lordi:

incremento produttività su media di linea	Importo 2026	Importo dal 2027
+ 3%	140,00	155,00
+10%	200,00	220,00
+20%	380,00	420,00



2) Obiettivo Risultato economico positivo di filiale:

Qualora il Risultato economico della filiale sia positivo, verrà erogato un premio alle seguenti condizioni:

Incidenza R.E. su vendite nette	Importo € 2026	Importo € dal 2027
Maggiore di 0 e fino a 4%	245,00	270,00
Da 4,1% a 5%	285,00	315,00
Oltre il 5%	340,00	380,00

Il premio è calcolato sull'incidenza del risultato economico rispetto alle vendite al netto dell'i.v.a.

Nota: per risultato economico di filiale si intende "la differenza tra totale ricavi e totale costi diretti e indiretti inclusi i costi di affitto e per ammortamenti" (EBIT).

3) Obiettivo contenimento differenze inventariali (delta di margine):

Al verificarsi di un'incidenza (a livello di singolo Punto di vendita) delle differenze inventariali (delta di margine: valori mancanti riscontrati attraverso la conta fisica delle merci più scarti scaduti rotture) sulle vendite nette dell'anno di riferimento inferiore/uguale al 5%, verrà erogato un premio alle seguenti condizioni:

	IPOTESI	OBIETTIVO	Importo € 2026	Importo € dal 2027
1		Inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento uguale o inferiore a 1,90%	180,00	190,00
2	inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 1,90% e uguale	Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 7%	140,00	150,00



	o inferiore a 3,00%			
3	inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 3% ed uguale o inferiore a 4%	Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 15%	140,00	150,00
4	inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 4% ed inferiore a 5%	Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 20%	140,00	150,00

Condizioni generali per avere accesso ai premi di cui ai punti 1) 2) 3):

- *Gli importi corrisposti saranno riproporzionati in base all'orario effettivo di lavoro (part time) e con riferimento ai mesi di prestazione effettiva (il mese si considera a tal fine di prestazione effettiva per il caso di presenza al lavoro per più di 15 gg di calendario) presso la filiale avente diritto al premio.*
- *Per quanto riguarda le assenze per malattia le modalità di calcolo del premio spettante a ciascun collaboratore sarà il seguente:*

Giorni/anno malattia	% premio spettante
Da 0 a 12 gg	100%
Da 13 a 18 gg	80%
Da 18 a 23 gg	50%
Oltre 23 gg	30%

- *Per poter accedere al sistema premiante relativo all'anno commerciale di riferimento occorre in ogni caso la condizione essenziale di una anzianità di servizio aziendale di almeno dodici mesi (aver svolto attività lavorativa durante tutto l'anno di riferimento).*



- *L'importo verrà erogato con il foglio paga di aprile successivo all'esercizio commerciale di riferimento esclusivamente al personale in forza all'atto della corresponsione. Per il caso di conclusione del rapporto di lavoro tra gennaio e il momento della corresponsione del foglio paga di aprile per motivi di pensionamento, verrà eccezionalmente erogato il premio.*
- *Per il caso di nuove aperture o per il caso di acquisizioni ex art. 2112 c.c., il sistema premiante potrà essere applicato a condizione che vi siano due interi anni commerciali di gestione Aspiag.*

Gli importi verranno inoltre così riproporzionati:

Margine operativo Gruppo Aspiag (EBITDAR) relativo all'esercizio commerciale di riferimento	Percentuale premio erogato
Da 0 a 4 punti percentuali su vendite nette	50%
Oltre 4 e fino a 5 punti percentuali su vendite nette	75%
Oltre 5 punti percentuali su vendite nette	100%

Nota: ai fini di cui sopra per margine operativo si intende "la differenza tra totale ricavi e il totale dei costi esclusi fitti e ammortamenti del gruppo Aspiag"(EBITDAR).

Comunicazione situazione aziendale al fine del sistema premiante. Premesso che le informazioni relative al sistema premiante costituiscono dati aziendali riservati che non possono essere divulgati, si stabilisce che gli stessi verranno comunicati con le seguenti modalità:

- *Semestralmente, a cura della Direzione Risorse Umane, i dati relativi al "Risultato Economico" di filiale ed al "Margine Operativo di Gruppo";*
- *Trimestralmente, a cura della Direzione di filiale, i dati relativi all'andamento delle "Differenze inventariali" e della "Produttività oraria".*

ART. 29 – WELFARE.

A) *Importo individuale:* *le Parti concordano sulla corresponsione di un contributo economico aziendale annuale pari a €200,00 (duecento/00) tramite piattaforma welfare convenzionata, per*



l'acquisto di beni e servizi ai sensi dell'art.51 TUIR a ciascun/a dipendente di Aspiag Service srl e alle seguenti condizioni e con le seguenti modalità:

- *Occorre essere dipendenti con contratto a tempo indeterminato;*
- *L'importo viene riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro contrattuale in essere al momento della corresponsione;*
- *La corresponsione, tramite caricamento dell'importo spettante sulla piattaforma welfare, avverrà con il primo giorno di luglio per l'anno 2026. Sono esclusi i lavoratori che al 31 maggio non siano a tempo indeterminato;*
- *Dall'anno 2027 in poi, il caricamento (con conseguente diritto alla fruizione) avverrà entro la fine del mese di gennaio di ogni anno. Sono esclusi i lavoratori che non siano a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello del caricamento;*
- *Il periodo di spendibilità dell'importo individuale decorre dal 1 febbraio al 30 novembre di ogni anno.*

Tali servizi saranno oggetto di confronto in sede di Commissione Tecnica di cui all'art.6.

- B) Buono sconto sulla spesa:** *le Parti concordano sulla corresponsione di €.**240,00** (duecentoquaranta/00) annui, attraverso l'accredito di €.**20,00**/mese a titolo di Buoni sconto digitali con la modalità dello sconto di €.**10,00** ogni €.**40,00** di spesa effettuata presso i punti vendita aziendali diretti.*
- C) Permessi lutto:** *in aggiunta, rispetto al congedo retribuito di 3 giorni lavorativi previsto dall'art.4 l.53/2000, per tutti i dipendenti di Aspiag Service srl sono previsti ulteriori 3 giorni lavorativi di congedo retribuito per il caso di decesso del coniuge (da matrimonio o unione civile), della/del convivente che risulti da certificazione anagrafica, o parente entro il 1 grado.*
- D) Bonus bebè:** *Alle lavoratrici e lavoratori con contratto a tempo indeterminato che diventeranno genitori verrà inviato, in occasione della nascita o dell'ingresso in famiglia del figlio in caso di adozione / affido, e per ogni figlio, un buono spesa di €.**150,00**. Se padre e madre sono entrambi dipendenti dell'azienda, verrà corrisposto a ciascuno un buono di €.**75,00**.*

Padova, 28.04.2026

Letto, confermato e sottoscritto



Le Organizzazioni sindacali

ASPIAG SERVICE srl

FILCAMS – CGIL

FISASCAT – CISL

UILTUCS – UIL

