



Federazione Impiegati Operai Metallurgici

INSIEL - Trieste

e-mail: fiom.insiel@gmail.com

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Addi --/--/----, presso la sede di Insiel SpA di via San Francesco d'Assisi n. 43 in Trieste, si sono incontrate:

- L'Insiel SpA rappresentata da...
- Le RSU aziendali di Trieste e Udine rappresentate da...

in coerenza con quanto indicato nel vigente CCNL addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti, si sono incontrate ed hanno concordato e sottoscritto il presente accordo aziendale

Premesso che

Le parti, rifiutando di relegare la Regione stessa e il Friuli Venezia Giulia al ruolo di mero "consumer" di prodotti, servizi e competenze ICT di terzi, provvederanno a identificare gli asset strategici e valorizzarli, come di seguito illustrato, evitando investimenti negli asset non strategici. Per asset strategici si intendono prodotti e servizi realizzati in house su cui l'azienda sviluppa, investe e consolida le esperienze.

Organizzazione di INSIEL

L'organizzazione attuale di INSIEL e i processi aziendali saranno ripensati, in particolare quelli di identificazione delle soluzioni ICT, sviluppi in-house o acquisiti e integrazione di prodotti e servizi ICT, distribuzione, manutenzione e gestione dei prodotti e servizi, nell'ottica di non ridurre la capacità dell'azienda di incarnare un ruolo indispensabile definito alle finalità della Legge Regionale.

Il futuro di INSIEL non può prescindere dalla capacità dell'Azienda di costruire una strategia unica per:

- la scelta delle tecnologie da utilizzare per lo sviluppo di nuovi prodotti in-house o acquisiti dall'esterno (mercato o riuso).
- la scelta dell'architettura che assicuri il miglior bilanciamento fra le qualità architettoniche delle tecnologie esistenti, il loro costo, la loro integrabilità, sostenibilità e rischi.
- La scelta del software

La crescita delle competenze strategiche di INSIEL implica:

- un'attenta identificazione e un coerente impegno per la crescita di figure professionali del settore ICT che operano per l'Azienda (ad esempio quelle che realizzano le soluzioni ICT: come analisti, architetti, programmatori, ecc., ma anche quelle manageriali del settore ICT).
- un'organizzazione del lavoro che deve essere coerente con la governance complessiva, discussa in precedenza, e deve permettere ai professionisti di INSIEL di agire concretamente ed esercitare le proprie competenze del settore ICT, coordinandosi con i clienti e internamente per raggiungere gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti e condivisi con la Regione.

Azioni per Integrarsi con il Territorio

- lo sviluppo e il mantenimento di alleanze e partnership strategiche della con le università presenti in Regione che consenta una reciproca condivisione e collaborazione anche mediante "borse di studio" e "tirocini" a sostegno del lavoro universitario.
- la partecipazione a gruppi di lavoro coesi con la ricerca "medica" che identifichino soluzioni ICT a supporto della ricerca, delle statistiche sulla salute dei cittadini e che della creazione di modelli di studio.
- la promozione della conoscenza delle tecnologie digitali nelle scuole attraverso l'erogazione di formazione "gratuita" e la sponsorizzazione di concorsi per studenti su temi specifici dell'ICT.

Tutti i riferimenti contrattuali indicati nel presente Accordo si riferiscono, quindi, al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

Il presente accordo ha effetto integralmente sostitutivo degli accordi e delle discipline aziendali preesistenti ed entra in vigore dal --/--/----, fatte salve le diverse decorrenze ivi espressamente stabilite, ed ha durata fino al --/--/----.

Le Parti concordano che alla scadenza della durata del presente Accordo definita al paragrafo precedente, la sua efficacia si protrarrà sino alla stipula di un nuovo accordo aziendale.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo si fa riferimento al CCNL vigente.

1 INFORMATIVA AZIENDALE

1.1 Sistema di relazioni

A integrazione di quanto già previsto dal CCNL, si terranno incontri con cadenza annuale, e/o all'occorrenza, insieme alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali per verificare gli andamenti economici ed occupazionali, le previsioni e le strategie aziendali, la qualità e la quantità della forza lavoro, l'utilizzo di forme di lavoro atipico, il ricorso a consulenze esterne, le lavorazioni a turni, il part-time, a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Sarà anche oggetto di informativa l'attività dell'Azienda, la presenza sul territorio, anche in relazione alle specificità dei prodotti e dei servizi offerti nelle realtà locali, nazionali ed europee, i progetti riguardanti la formazione continuativa del personale dipendente e/o la riqualificazione, in un'ottica di estensione e/o di adozione di tecnologie innovative per la diversificazione dei prodotti e dei servizi, le figure professionali interessate, i provvedimenti in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro.

In previsione degli incontri, l'Azienda fornirà un mese prima alla controparte sindacale un prospetto informativo, che riporti:

- il numero dei dirigenti e la relativa distribuzione territoriale
- il numero dei dipendenti inquadrati nelle varie categorie con il relativo settore di appartenenza ed in forza a tempo indeterminato, suddiviso per sesso, la relativa distribuzione territoriale e il relativo settore
- il numero dei dipendenti in forza non a tempo indeterminato, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la specifica della tipologia di contratto e la relativa durata media
- il numero dei dipendenti in regime di part-time, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la percentuale della tipologia di orario (orizzontale, verticale, misto) e dei criteri adottati dall'Azienda in conformità con quanto previsto dal CCNL
- il numero dei dipendenti appartenenti alle categorie protette, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale
- il numero dei dipendenti in regime di turnazione oraria, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale
- il numero dei dipendenti in regime di reperibilità, suddivisi per area, per sesso, e la relativa distribuzione territoriale
- il numero dei dipendenti in regime di trasferta e/o presso l'utente, suddivisi per sesso, localizzazione e durata media del periodo
- gli orari di lavoro, con particolare riferimento al personale in regime di turnazione e/o di reperibilità, la durata di tali regimi di orario, le aree ed i clienti che lo richiedono
- gli straordinari
- l'informativa sull'utilizzo dei permessi per malattia dei figli
- l'informativa sull'utilizzo dei permessi per cure su prescrizione medica

1.2 Incontri periodici

Le Parti concordano, in base a specifiche necessità, di effettuare riunioni convocate su richiesta di una delle stesse, per l'analisi, verifica e confronto rispetto alle informative ricevute ai diversi livelli, anche per unità produttive.

1.3 Pari opportunità

In conformità alle attuali disposizioni di legge – Dlgs n. 5 del 25 gennaio 2010 “Nuovo Codice delle pari opportunità sul lavoro e l’occupazione” le Parti convengono sulla rilevanza delle tematiche concernenti il principio di uguaglianza professionale tra uomo e donna basato su criteri di assoluta parità da mettere in atto nell’ambito dei rispettivi percorsi di carriera, anche tramite il conseguimento della certificazione SA8000.

Particolare attenzione verrà prestata nei confronti dell’ambiente di lavoro, delle relazioni interpersonali e della cultura organizzativa. A tal fine verrà attivato un progetto volto alla realizzazione di interventi migliorativi della qualità del lavoro e del clima organizzativo. Nell’ambito di detto progetto verrà attuata un’indagine volta ad acquisire le istanze con riflesso sull’organizzazione e relative al benessere, alle pari opportunità, al mobbing, allo stress lavoro-correlato ed alle percezioni dei lavoratori e delle lavoratrici sui sistemi che determinano la qualità della vita lavorativa, tra cui le caratteristiche fisiche e psicologiche dell’ambiente di lavoro.

Nell’ambito delle azioni da svolgere l’Azienda, in collaborazione con le parti sociali, promuoverà la raccolta dei dati di genere riguardante il personale e favorirà la divulgazione dei risultati del questionario elaborato e le riflessioni ad esso collegate. Verranno altresì adottati appositi strumenti (Faq, caselle di posta elettronica ed incontri tematici) finalizzati alla divulgazione e diffusione capillare della normativa sui permessi lavorativi, sul part-time e sui congedi parentali ex Dec. Leg.vo 151/2001.

2 RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

La definizione di un sistema di relazioni industriali moderno in Azienda richiede, per la sua concreta attuazione, oltre alla condivisione degli obiettivi da realizzare, comportamenti coerenti e armonici con la normativa legale e contrattuale vigente, da ambo le Parti.

2.1 Assemblea

I diritti di assemblea previsti dalle vigenti disposizione di legge e di contratto vengono incrementati a favore delle RSU di 2 ore annue per un totale di 12 ore per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Nell'anno del rinnovo dell'integrativo e in casi di particolari necessità, da esaminare congiuntamente, le Parti concordano di incrementare di ulteriori 2 ore di assemblea a favore delle RSU.

2.2 Permessi sindacali - monte ore

Le Parti concordano che per i quantitativi di permessi sindacali annui (monte ore) spettanti alle RSU fanno riferimento alla tabella sotto riportata.

Per quanto riguarda i permessi annui aggiuntivi per il rinnovo dell'integrativo le Parti concordano il raddoppio del monte ore contrattualmente previsto, nei dodici mesi antecedenti al rinnovo.

Per sede

Addetti	Numero componenti RSU	Permessi annui RSU	Permessi annui RSU aggiuntivi per rinnovo integrativo	Permessi annui RSU Fim- Fiom -Uilm
50	3	475	75	225
100	3	550	150	450
150	3	625	225	360
200	3	700	300	285
250	3	688	288	297
300	3	688	288	297
350	6	976	576	473
400	6	976	576	473
450	6	976	576	473
500	6	976	576	473
550	6	976	576	473
600	6	976	576	473

Per gli incontri con cadenza annuale di informativa di cui al precedente 1.1, non si renderà necessario utilizzare i permessi sindacali del monte ore.

Nel caso di incontri tra RSU di diverse sedi dell'Azienda e tra Azienda e RSU verranno rimborsate ai delegati partecipanti le spese di trasferta secondo la normativa aziendale; non verranno comunque riconosciute le ore viaggio.

Le ore a disposizione delle RSU possono essere utilizzate, a scalare, per fornire permessi ad altri dipendenti non RSU ai fini della loro partecipazione ad attività sindacali; al proposito le RSU dovranno richiedere i permessi nominativi con un preavviso minimo di 24 ore.

L'azienda assicurerà l'agibilità sindacale per la partecipazione a coordinamenti sindacali anche nazionali.

2.3 bacheca elettronica, locali e strumenti informatici

All'interno del portale aziendale sarà reso disponibile alle IRSU un apposito spazio denominato "Bacheca sindacale" e potranno venire diffuse comunicazioni relative a:

- struttura delle RSU, correlata di tutte le informazioni logistiche necessarie
- testi e comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro; il diritto di affissione sarà esercitato dalle RSU e dalle OO.SS.
- comunicazioni riguardanti la convocazione di assemblee nelle singole unità produttive aziendali

Nei locali delle RSU di Trieste e Udine sarà installato un personal computer, una stampante e un telefono con linea urbana.

Il personal computer sarà collegato alla rete aziendale per la comunicazione infra-aziendale in tempo reale e dotato del software necessario.

Qualora in altre unità produttive dovessero costituirsi altre RSU, le Parti si incontreranno per definire spazi e conseguenti strumenti operativi.

3 MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda si impegna a utilizzare le tipologie di contratto previste che meglio rispondano alle esigenze organizzative e produttive, attenendosi scrupolosamente a quanto previsto dalla vigente normativa.

Fermo restando l'applicabilità delle forme contrattuali previste dalle norme in materia, l'Azienda ritiene che, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative di servizio, utilizzerà di norma lo strumento del contratto a tempo indeterminato.

Nell'incontro annuale di cui al precedente punto 1.1, sarà impegno dell'Azienda dare completa conoscenza alle RSU in merito ai dati relativi all'occupazione del Personale, con suddivisione per tipologia contrattuale e per unità produttiva.

3.1 Occupazione e contratti atipici

Premesso che la stabilità occupazionale e i contratti a tempo indeterminato sono la normalità:

- si conviene che le uniche altre tipologie di assunzione possono essere i contratti a tempo determinato e i contratti di apprendistato. Per l'assunzione dei contratti a termine si stabilisce la percentuale massima dell'4% assumibile sul totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti.
- L'azienda comunicherà alle R.S.U. tutte le assunzioni avvenute con contratto di apprendistato e a termine, indicando il profilo, l'inquadramento, la durata e il reparto di destinazione. Inoltre il salario aziendale verrà erogato anche agli apprendisti sin dalla data di assunzione.
- In caso di recesso ingiustificato del datore di lavoro, come previsto dal Dlgs 23/15, le indennità previste saranno concesse nella misura massima e aumentate del 100% nel loro valore.

Le parti convengono nell'integrare il processo d'inserimento aziendale per i neo assunti attraverso un documento sugli aspetti sindacali e aziendali predisposto dalle RSU; lo stesso sarà illustrato da un rappresentante scelto collegialmente dalle RSU della sede di riferimento durante il primo incontro del neo assunto.

3.2 Appalti e consulenza

L'azienda informerà preventivamente le OO.SS. della propria programmazione annuale degli appalti per l'acquisto di beni e servizi e di tutte le attività di gestione affidate ad aziende terze.

A seguito dell'informazione preventiva le OO.SS. chiederanno l'attivazione di un tavolo sui seguenti temi: la salute e sicurezza dei lavoratori, le clausole sociali, il rispetto dei CCNL di riferimento e degli accordi territoriali applicati, i criteri di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa con riguardo al rapporto qualità prezzo. È previsto per subentrante l'obbligo di assorbire il personale impiegato presso l'appaltatore uscente con condizioni normative e retributive non peggiorative di quelle esistenti e dei diritti individuali preesistenti.

Il costo del lavoro è determinato annualmente dalle apposite tabelle ministeriali in base ai valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le OO.SS. Nazionali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi.

Le OO.SS. possono chiedere all'azienda l'attivazione di un confronto sull'esecuzione del contratto invitando l'impresa aggiudicataria dell'appalto all'esecuzione del servizio, tenute conto delle priorità di cui sopra.

4 FORMAZIONE

Le Parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento strategico per la valorizzazione delle risorse umane e per incrementare la competitività dell'Azienda, anche in una logica di formazione continua, in grado di mantenere e sviluppare le conoscenze e le competenze professionali del personale, in coerenza con gli obiettivi industriali dell'Azienda.

A tal fine l'Azienda si impegna, all'inizio di ogni anno, ad illustrare alle RSU un Piano di Formazione su:

- obiettivi, contenuti e risorse del Piano di Formazione che Intende avviare in relazione alle specifiche esigenze aziendali
- criteri per l'accesso ai singoli corsi
- popolazione aziendale coinvolta
- monte ore dedicato
- consuntivo della formazione effettuata nell'anno precedente, con riferimento delle Aree delle tipologie dei corsi erogati

L'Azienda considererà le richieste di partecipazione ai corsi da parte di personale appartenente a settori differenti con l'obiettivo di promuovere la qualificazione tecnica del personale favorendone la mobilità orizzontale e/o verticale, in funzione delle necessità correnti.

Di ogni posizione professionale che si rendesse disponibile in Azienda, di norma, verrà data pubblicità attraverso il job posting dell'intranet aziendale per un periodo di almeno 15 giorni, salvo particolari urgenze. Agli interessati verrà data comunicazione dell'esito dei colloqui e/o test attitudinali.

In un'ottica di continuo miglioramento e ottimizzazione, l'Azienda si impegna ad attuare nella misura massima la mobilità orizzontale e/o verticale (intesa quest'ultima come miglioramento della posizione lavorativa) del personale già presente, previo superamento dei colloqui e/o test attitudinali previsti dal job posting.

Le Parti confermano il Gruppo di Lavoro (paritetico) che si riunirà almeno una volta a semestre al fine di:

- verificare l'andamento del progetto formativo aziendale e la relativa distribuzione e fruizione dello stesso
- verificare e analizzare le esigenze di formazione e qualificazione professionali in Azienda
- proporre e/o rielaborare i percorsi formativi

5 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

La struttura retributiva di norma è costituita dai seguenti elementi mensili per 13 mensilità:

- a) retribuzione contrattuale base (Minimo retributivo)
- b) aumenti periodici di anzianità
- c) elemento retributivo
- d) indennità di funzione
- e) elemento distinto della retribuzione (protocollo 31 luglio 1992)
- f) emolumento retributivo
- g) superminimo individuale
- h) superminimo "ad personam" non assorbibile
- i) emolumento ex accordo 13 giugno 1988

Per quanto concerne gli elementi retributivi di cui ai punti a), b), c), d) ed e) si fa espresso rinvio agli importi ed alle modalità di determinazione fissati dal vigente CCNL

Nel superminimo individuale confluiscono le differenze derivanti dalla normalizzazione dell'Elemento Retributivo e dell'Indennità di Funzione. Tali importi dovranno intendersi assorbibili, fino a concorrenza, in caso di incrementi stabiliti per questi istituti dal CCNL, salva una quota pari a € 10,33 relativa all'indennità di funzione quadri, considerata non assorbibile ai sensi di quanto disposto dall'accordo 7 luglio 1999 relativo alle aziende ex Intersind in merito alle modalità di raccordo tra normative contrattuali.

Le Parti concordano che l'ex Premio di Produzione viene congelato in cifra e posizionato sulla prima classe della categoria di appartenenza; verrà erogato mensilmente con la nuova voce retributiva "Emolumento ex accordo 13 giugno 1988". Tale nuova voce retributiva sarà pari all'importo riportato nella seguente tabella:

Livello	"Emolumento ex accordo 13 giugno 1988" Importo lordo mensile
Quadri	241,48
7	224,00
6	196,78
5 Livello Superiore	183,93
5	173,87

4	164,06
3	158,04

Nel Superminimo "ad personam" non assorbibile, voce stipendiale riguardante il solo personale dipendente alla data di stipula del presente accordo, confluiscono le differenze residuali dell'ex Premio di Produzione, dell'Indennità Mancata Mensa e dell'ex Superminimo ad Personam e di ogni altra eventuale quota di riassetamento retributivo.

Le Parti, nel richiamare le vigenti norme di legge che stabiliscono la natura non retributiva del servizio di mensa, comunque gestito o erogato, dichiarano superate le situazioni difformi ed ogni prevista indennità sostitutiva / integrativa.

Il Superminimo di Livello previsto dall'Accordo Aziendale di data 6 dicembre 1988 viene superato con l'introduzione di un Emolumento Retributivo non assorbibile che avrà effetto a decorrere dal 1 0 gennaio 2012 e sarà pari all'importo riportato nella seguente tabella.

Livello	"Emolumento retributivo" Importo lordo mensile
Quadri	645
7	530
6	400
5 Livello Superiore	305
5	280
4	255
3	230

Qualora l'importo dell'ex Superminimo di Livello sia superiore all'Emolumento Retributivo, la differenza confluirà nel nuovo Superminimo "ad personam" non assorbibile.

6 PREMIO DI RISULTATO

Tenuto conto della esigenza di favorire un migliore sviluppo delle risorse umane ed un miglioramento della produttività, tenuto conto del mutato contesto in cui opera l'azienda, le Parti concordano sulla necessità di introdurre un sistema di incentivazione correlato a parametri di economicità e produttività.

Le Parti concordano che il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato, previsto dal CCNL art. 12 - Sezione Quarta - Titolo IV, rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività.

Il Premio di Risultato verrà considerato a tutti gli effetti retribuzione e sarà assoggettato al regime decontributivo previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Con riferimento all'accordo aziendale sull'attivazione della polizza sanitaria firmata in data 28 settembre 2016, l'Azienda attiverà di concerto con le RSU una commissione paritetica per la destinazione dell'importo stabilito.

6.1 Caratteri Generali

Nel rispetto dell'art. 12 — Sez. Quarta - Titolo IV del CCNL, il Premio di Risultato è vincolato al raggiungimento dell'equilibrio economico dell'esercizio e commisurato al conseguimento di alcuni obiettivi strategici che l'Azienda condividerà con le RSU entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, con la definizione della percentuale del Premio legata a ciascun obiettivo.

Gli importi lordi annui del Premio di Risultato, parametrati per categoria contrattuale, vengono riportati nella seguente tabella, con due valori di performances degli obiettivi eventualmente raggiunti.

Livello	Premio di Risultato	
	100%	100%+
Quadri	2370,00	2640,00
7	2370,00	2640,00
6	2220,00	2465,00
5 Livello Superiore	2100,00	2330,00
5	2000,00	2200,00

4	1900,00	2100,00
3	1850,00	2050,00

6.2 Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato sarà calcolato con riferimento alla categoria in cui ciascun lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno cui il Premio si riferisce.

Avrà titolo alla corresponsione del Premio di Risultato ciascun lavoratore interessato in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

A tali fini sarà considerato mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Le assenze non retribuite determineranno una riduzione del Premio proporzionale alle assenze medesime. Tale riduzione sarà calcolata in termini percentuali con riferimento al rapporto: sommatoria delle giornate di assenza sopra riportate/giorni teorici anno lavorabili.

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato per l'anno di riferimento verrà corrisposto nel corso del mese di giugno dell'anno successivo.

I lavoratori che, per qualsiasi causa, abbiano cessato il rapporto di lavoro nel periodo intercorrente tra il 10 gennaio dell'anno di erogazione del Premio ed il momento di effettiva erogazione del medesimo, riceveranno comunque il relativo importo, pro quota per i mesi lavorati, a titolo di emolumento arretrato.

Le Parti si danno atto che l'importo del Premio di Risultato è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta e indiretta e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo. Le Parti hanno inoltre espressamente escluso tale importo dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

7 INQUADRAMENTO E SISTEMA PROFESSIONALE

L'azienda si impegna, a mantenere l'attuale livello occupazionale e qualora si palesasse la necessità di dover acquisire professionalità non esistenti nella pianta organizzativa attuale, a riqualificare il personale attualmente in forza garantendo corrispondenza fra mission aziendale e professionalità dei dipendenti.

Il personale laureato - che andrà a svolgere mansioni correlate al titolo di studio conseguito - o con specifica esperienza, all'assunzione verrà inquadrato nella categoria 6a.

Passaggi a categorie superiori alla 6a saranno decisi dall'Azienda, applicando i criteri del merito e i seguenti sistemi:

- sistema di valutazione
- sistema di formazione
- percorsi formativi

sempre ovviamente in base alla disponibilità delle posizioni nell'organizzazione.

Il personale non laureato, considerata l'alta formazione comunque necessaria a svolgere il proprio lavoro in Insiel, non potrà essere assunto con inquadramento inferiore alla 5a categoria.

8 TEMPO DI LAVORO

8.1 Orario di lavoro giornaliero/settimanale

L'orario di lavoro rimane stabilito in 37 ore e 55 minuti settimanali equivalenti per il personale non turnista che svolge la sua attività su 5 giorni la settimana a 7 ore e 35 minuti giornalieri, fatto salvo una scelta differente da parte del dipendente come previsto al punto 8.7.

L'orario giornaliero per il personale non turnista è fissato tra le ore 8.00 e le ore 19.00 ed è regolamentato, nell'ambito del singolo settore di attività, in funzione delle esigenze produttive del settore medesimo.

Su richiesta del lavoratore potrà essere concessa una diversa temporanea distribuzione dell'orario di lavoro.

Il limite di flessibilità in entrata viene fissato, salvo diverse e comprovate esigenze del settore produttivo, nel modo seguente:

- entrata mattino ore 9,30
- entrata pomeridiana ore 15,30

Al personale con orario rigido (p.es. turnisti) viene riconosciuta una flessibilità in entrata/uscita di 10 minuti, rispetto all'orario prefissato.

In casi eccezionali l'entrata anticipata rispetto al normale orario di lavoro dovrà essere autorizzata dal proprio responsabile.

8.2 Pausa mensa per il personale non turnista

La pausa mensa per il personale non turnista potrà avvenire nell'intervallo tra le ore 12.00 e le ore 15.30, ferma restando la durata minima di 30 minuti. L'orario di inizio della pausa tuttavia, verrà regolamentato nelle singole Aree in considerazione delle esigenze produttive.

Pur confermando l'obbligatorietà della pausa mensa, in casi eccezionali dovuti ad esigenze di carattere tecnico/organizzativo le pause non effettuate rispetto all'intervallo minimo di 30 minuti dovranno essere autorizzate dall'Ufficio del Personale.

8.3 Pausa mensa per il personale turnista

La pausa retribuita per il personale turnista è di 30 minuti per i turni distribuiti su 5 giorni di 7 alla settimana e 25 minuti per turni distribuiti su 6 giorni di 7 alla settimana, fermo comunque restando che per turni di 8 ore la pausa retribuita è pari a 30 minuti.

Il personale turnista potrà fruire della pausa retribuita in una o più soluzioni durante il turno, fatta salva comunque la garanzia della continuità del servizio nel proprio settore, fermo restando l'obbligo della timbratura nel caso di uscite dalla Sede.

Nell'eventualità che la durata complessiva delle pause fruite superi quella effettivamente spettante, il dipendente dovrà provvedere al recupero del minor tempo lavorato nella stessa giornata o nei termini che saranno concordati con il proprio Responsabile.

8.4 Permessi e recuperi

Fermo restando che il personale deve effettuare giornalmente l'orario di lavoro contrattualmente dovuto, eventuali permessi per motivi personali devono essere, di norma, recuperati nella giornata.

Le uscite anticipate rispetto al completamento dell'orario dovuto dovranno essere preventivamente autorizzate, ma non sarà necessaria alcuna autorizzazione per uscite anticipate fino a 10 minuti.

Le eventuali eccedenze d'orario verranno computate a recupero di precedenti carenze.

A fronte di eccedenze d'orario il personale potrà fruire, fatte salve le modalità di autorizzazione preventiva, di permessi a recupero nel limite massimo di 4 ore giornaliere

Il procedimento di compensazione verrà applicato nell'arco temporale del mese, salvo il limite massimo di 8 ore che potrà essere recuperato (in caso di carenza) o fruito (in caso di eccedenza) nel mese successivo.

L'istituto del recupero non potrà venire concesso insieme all'istituto delle ferie.

Atteso che il personale, qualora abbandoni il posto di lavoro prima di aver completato il proprio normale orario giornaliero, deve sempre chiedere l'autorizzazione ad assentarsi, si possono distinguere due tipologie di autorizzazione:

- Autorizzazione verbale: è prevista per le assenze giornaliere di durata inferiore ai 60 minuti
- Autorizzazione scritta: è prevista per le assenze giornaliere di durata superiore ai 60 minuti

8.5 Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello regolarmente autorizzato ed eseguito dopo l'orario giornaliero dovuto per il personale non turnista.

L'eventuale prestazione di lavoro straordinario deve obbligatoriamente essere preventivamente comunicata e autorizzata dal responsabile. Entro due giorni lavorativi la prestazione deve essere consuntivata.

La prestazione di lavoro straordinario liquidabile deve essere di almeno 30 minuti

Prestazioni di lavoro straordinario superiori a 30 minuti verranno liquidate a successivi intervalli di tempo di 5 minuti.

Applicando la disciplina di miglior favore rispetto al CCNL, le Parti concordano il riconoscimento del regime di maggiorazioni previste dal vigente CCNL per il personale inquadrato fino alla 7a categoria compresa, con esclusione pertanto del personale direttivo, da intendersi quadri, per i quali non sono previsti vincoli d'orario.

8.6 Banca ore

Considerato quanto previsto dal vigente CCNL all'art. 7 - Sezione Quarta - Titolo III, si stabilisce di confermare l'Istituto denominato "Banca Ore", che consente la fruizione di permessi a recupero di parte delle ore di lavoro secondo le modalità di seguito indicate:

- la richiesta dovrà essere effettuata per ogni singolo mese. relativamente alle ore di straordinario in esso prestate ed autorizzate dal responsabile
- le richieste dovranno pervenire alla segreteria stessa entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione del lavoro straordinario considerato, trascorso il quale non potranno venire accettate

- per le ore accantonate in banca ore, l'Azienda erogherà al lavoratore il solo 50% delle maggiorazioni previste dal CCNL per le ore di straordinario, mentre il pagamento dell'ora base avverrà nel momento della fruizione del corrispondente permesso
- le ore accantonate dovranno essere fruite dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art 5 sezione Quarta -Titolo III del vigente CCNL
- applicando la disciplina di miglior favore rispetto al CCNL, le Parti concordano la possibilità di fruizione dell'istituto anche al personale inquadrato fino alla 7a categoria compresa (con esclusione pertanto del personale direttivo, da intendersi quadri)

8.7 Permessi annui retribuiti

Fermo restando che la durata dell'orario normale settimanale, come disciplinata dall'art. 5, Sezione Quarta - Titolo III del vigente CCNL, è di 40 ore, vengono riconosciute a tutti i lavoratori i seguenti permessi annui retribuiti:

- 72 ore annue precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario dal precedente CCNL;
- 28 ore annue derivanti da riduzioni d'orario aziendali preesistenti
- 32 ore annue in sostituzione delle festività abolite

I Permessi Annui Retribuiti come sopra richiamati, verranno pertanto fruiti come segue:

- 100 ore verranno fruite su scelta del dipendente o:
 - sotto forma di riduzione giornaliera dell'orario di lavoro: 25 minuti giornalieri in caso di ripartizione dell'attività lavorativa su 5 giornate. Pertanto l'orario settimanale verrà stabilito in 37 ore e 55 minuti, pari a 7 ore e 35 minuti giornalieri.
 - utilizzabili sotto forma di PAR (permessi annui retribuiti)
- 32 ore fruibili sotto forma di PAR (permessi annui retribuiti) il cui utilizzo viene regolamentato dalle norme previste dal vigente CCNL. art. 5 Sezione Quarta - Titolo III.

Nel limite di 16 ore annue, le Parti concordano che i PAR potranno essere fruiti anche a gruppi di una o due ore.

8.8 Permesso per malattia dei figli

Le Parti concordano la facoltà di assentarsi dal lavoro, mediante permessi retribuiti per un massimo di 24 ore annuali, durante la malattia e le visite mediche dei figli, parenti e affini fino al secondo grado o minori in affido anche temporaneo di età inferiore a 13 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Le Parti concordano l'estensione della facoltà di assentarsi dal lavoro, mediante permessi non retribuiti, durante la malattia dei figli, affini fino al secondo o minori in affido anche temporaneo di età inferiore a 13 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Si conviene altresì, in alternativa, per la medesima causa e alle stesse condizioni (certificato medico) la possibilità di una riduzione temporanea di orario giornaliero per un massimo di 4 ore non retribuite.

8.9 Permessi per visite e cure su prescrizione medica

Le Parti convengono la possibilità di fruire di permessi retribuiti fino alla concorrenza di 16 ore per anno solare per visite mediche, presentando la certificazione dell'avvenuta visita medica. Oltre le 16 ore annue sarà necessario utilizzare giornate di ferie o PAR.

Le Parti inoltre convengono la possibilità di fruire, in via eccezionale, di permessi retribuiti per cure su prescrizione medica per casi di una certa gravità le cui cure devono essere eseguite presso le strutture pubbliche o convenzionate. In tale ultimo caso, fermo restando la dovuta autorizzazione del Responsabile, permane l'obbligatorietà di comprovare, mediante apposita certificazione, l'impossibilità di usufruire delle prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro nonché l'effettiva utilizzazione del permesso stesso.

8.10 Permesso retribuito per malattia breve

A parziale modifica di quanto previsto nel vigente CCNL, le Parti concordano che in caso di malattia l'obbligo di presentare il certificato medico all'Azienda decorrerà dal secondo giorno di assenza dal lavoro, purché il primo giorno non sia contiguo a giornate non lavorative.

La Direzione si riserva, sentita le RSU, la facoltà di applicare la norma contrattuale richiedendo la presentazione della certificazione medica anche per un solo giorno di malattia, per casi in cui venissero riscontrati degli abusi.

Il lavoratore che usufruisce delle malattie brevi non avrà nessuna penalizzazione economica.

8.11 Permessi collettivi per maltempo

Nei casi di fenomeni "collettivi" di carattere eccezionale con interruzione del servizio di trasporto pubblico per maltempo, gli eventuali ritardi o uscite anticipate andranno computati come permesso retribuito.

8.12 Permesso nascita/adozione di figli

In occasione di nascita e/o adozione di un figlio il dipendente ha diritto a 1 giorno aggiuntivo, a quanto stabilito dalle norme, di permesso retribuito.

9 FERIE E FESTIVITA'

9.1 Ferie

Le Parti concordano per tutto il personale il seguente trattamento di miglior favore dell'istituto delle ferie, riferito a personale che effettui un orario settimanale concentrato in 5 giorni lavorativi.

Anzianità di servizio:

da 1 a 10 anni compiuti	20 giorni
da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti	22 giorni
oltre 18 anni compiuti	27 giorni

Resta comunque inteso che le suddette condizioni di miglior favore verranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali analoghi trattamenti di legge o di contratto nazionale o di normativa europea.

Considerata la natura dell'azienda e che l'erogazione dei servizi forniti dalla stessa devono restare operativi tutto l'anno l'azienda si impegna a non dichiarare periodi di chiusura collettiva. Nell'eventualità che l'azienda dovesse ravvisare problemi con la fruizione dei periodi di ferie da parte dei lavoratori, l'azienda si impegna a convocare una commissione paritetica che provvederà a gestire le eventuali problematiche emerse.

Per quanto concerne l'eventuale richiamo in servizio durante il periodo di ferie autorizzate o annullamento totale o parziale delle stesse dovuti ad esigenze della Società, viene riconfermato il trattamento già attuato in sede aziendale di rimborso delle spese sostenute per la sospensione del periodo feriale (compresa l'eventuale caparra) dietro la presentazione, da parte del personale interessato, dei relativi giustificativi.

Per quanto attiene la sopravvenienza di malattie durante il periodo di ferie, le Parti si danno atto che la sospensione delle ferie avverrà in presenza di certificato medico con prognosi di almeno 3 giorni di calendario.

9.2 Festività

La materia è regolamentata dall'art. 9 - Sezione Quarta - Titolo III del vigente CCNL.

Tuttavia qualora le festività indicate ai punti a), b) e c) del secondo comma dell'art 9 - Sezione Quarta - Titolo III del vigente CCNL cadano di sabato o di domenica o nei giorni di riposo per i lavoratori turnisti potranno, a scelta del lavoratore, essere aggiunte al monte ferie individuale o monetizzate con le modalità previste dal CCNL.

A tale proposito l'Ufficio del Personale predisporrà, all'inizio di ogni anno, un prospetto delle festività affinché i dipendenti possano firmare l'eventuale commutazione delle stesse in giornate di ferie.

I criteri di maturazione dell'istituto sono connessi, per il personale che costituisce o rescinde il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, alla presenza in servizio all'atto del cadere delle anzidette festività.

Nel caso di mancata fruizione delle giornate di ferie in sostituzione del pagamento delle festività cadenti di sabato o di domenica o nei giorni di riposo per i lavoratori turnisti entro l'anno solare di riferimento, le stesse saranno retribuite con la retribuzione in atto al termine dello stesso anno e con la prima retribuzione utile.

10 DIRITTO ALLO STUDIO

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL Sezione Quarta — Titolo VI art. 7 lettera A) in materia di Diritto allo Studio, i permessi retribuiti di 150 ore sono estesi alla frequenza di corsi universitari a condizione che siano attinenti alle attività esercitate dall'Azienda e dalla stessa espressamente autorizzati sulla base di una discrezionale valutazione di opportunità e di compatibilità con le esigenze tecnico/organizzative.

11 MENSA AZIENDALE

Ribadito il diritto acquisito al pasto per tutto il personale, ove non sia possibile fornire un servizio di mensa, l'azienda si impegna a garantire un servizio di convenzioni con strutture del territorio o in alternativa corrisponderà una diaria pari alla trasferta. Per il personale turnista con turno pomeridiano/notturno/festivo il buono pasto sarà pari ad almeno 12,50€.

12 PART TIME

Fermo restando quanto stabilito dalla normativa di riferimento il contratto di lavoro a tempo parziale si caratterizza per un orario inferiore all'orario contrattualmente stabilito.

Esso può essere:

- Orizzontale, quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;
- Verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno,
- Misto, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

L'Azienda valuterà positivamente la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi già previsti dalla normativa vigente, elevando l'età dei figli a 13 anni, fino al limite del 10% del personale dipendente.

La presentazione della domanda potrà essere effettuata in qualsiasi giorno del mese su apposito modulo predisposto dall'Azienda che contenga tutte le informazioni utili alla trasformazione del rapporto di lavoro, compresa l'indicazione della normativa di riferimento.

L'Azienda valutata la domanda darà risposta all'interessato entro 15 giorni. La data di decorrenza della trasformazione del rapporto avrà effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione.

Al momento della domanda, l'interessato esprimerà la preferenza del tipo di part time (orizzontale, verticale, misto), la collocazione temporale dell'orario e la durata del periodo della trasformazione del rapporto di lavoro, che potrà essere da un minimo di tre mesi ad un massimo di 24.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richieda.

Il lavoratore potrà scegliere un rapporto in part time fra le seguenti tipologie:

Part time orizzontale: 50% o 75% rispetto all'orario normale, senza obbligo di pausa mensa

Part time verticale: settimanale mensile annuale

Nel caso in cui le domande di trasformazione del rapporto di lavoro in part time ecceda la percentuale concordata, a parità di condizioni, verrà data priorità a chi non abbia mai fruito del part-time e, in subordine, a chi ne abbia fruito in epoca più remota; come ulteriore criterio di priorità verrà considerato il minor numero di mesi complessivamente fruiti in regime di part-time.

Con periodicità mensile, l'Azienda fornirà alle Rsu dati relativi al numero di domande pervenute nel mese e relativa tipologia, al numero di part-time in corso ed in scadenza nel mese e al numero di posti che si renderanno conseguentemente disponibili nel mese.

12.1 Commissione paritetica

Le parti concordano nell'istituire una commissione paritetica per la gestione del part-time.

Tale commissione valuterà le richieste e provvederà a stilare una graduatoria di merito per gli eventi diritto verificando, per ciascun lavoratore, i seguenti criteri:

- avranno la priorità e verranno accolte le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
 - necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap
 - necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni
- verranno valutate positivamente e accordate nella rimanente quota massima prevista le richieste motivate, e debitamente documentate, di:
 - necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti
 - necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea
- verranno valutate positivamente e accordate nella rimanente quota massima prevista le richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative

Le graduatorie verranno rivalutate annualmente sulla base delle richieste in essere.

La commissione si riunirà mensilmente per valutare le richieste pervenute e le richieste verranno valutate positivamente e accordate nella rimanente quota massima prevista.

Nel caso di richieste che la commissione valuti urgenti, detto organo, concederà il part-time sforando la quota massima di cui sopra, e provvederà a sanare la situazione appena possibile.

Clausole finali

Nel caso di innovazioni di carattere legislativo o contrattuale rispetto a quanto oggi in vigore, le Parti si incontreranno per definire le necessarie armonizzazioni delle norme del presente accordo, ferme restando le condizioni di miglior favore.

13 REPERIBILITA'

Per reperibilità le Parti identificano un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante la quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per sopperire esigenze non preventivabili al fine di assicurare il ripristino e la continuità e funzionalità dei servizi, siano questi ad uso interno o diretti all'esterno.

Le Parti concordano che il servizio di reperibilità:

- è considerato un impegno particolare per i lavoratori che richiede una adeguata modalità e relativo trattamento normativo
- sarà adottato solo nei casi di profili applicativi richiesti dal cliente

Qualora edizioni successive del CCNL modifichino in maniera sostanziale tale argomento, le Parti si riuniranno immediatamente per verificare la compatibilità della presente regolamentazione con le variazioni apportate in sede nazionale, adottando i correttivi del caso.

La reperibilità potrà essere richiesta su base giornaliera o plurigiornaliera.

Si stabiliscono due turni di reperibilità, uno settimanale e uno per il fine settimana:

- settimanale: dalle 08.00 del lunedì alle 17.00 del venerdì
- fine settimana: dalle 17.00 del venerdì alle 08.00 del lunedì

Al lavoratore non possono essere richiesti due turni contigui. Nel merito della tempistica si rinvia a quanto previsto dal vigente CCNL.

Al fine di ridurre il disagio per i singoli, l'Azienda conferma il proprio impegno ad ampliare il numero di lavoratori coinvolti nei servizi di reperibilità. Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione trimestrale, di norma previo preavviso di 15 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

L'istituto sarà oggetto di un regolamento aziendale.

13.1 Organizzazione del servizio di reperibilità

Per ogni attività di reperibilità, al fine di assicurare un adeguato livello di servizio, sarà predisposto un documento, redatto secondo le indicazioni del sistema di qualità di quel settore, in cui verranno definite le procedure di intervento, le modalità di svolgimento del servizio e l'eventuale coinvolgimento di altre funzioni aziendali nei casi in cui fosse necessario.

Ai lavoratori che saranno coinvolti nei servizi di reperibilità è garantita un'adeguata formazione professionale per metterli nelle condizioni di avere tutte le conoscenze necessarie per lo svolgimento del compito richiesto.

A tal fine è previsto che nel documento delle procedure sopra richiamato siano individuate le conoscenze minime per svolgere il servizio.

L'Azienda fornirà gli strumenti necessari allo svolgimento della reperibilità, secondo la tipologia di servizio richiesto (a titolo meramente esemplificativo tra le dotazioni aziendali potranno essere incluse autovettura, pc, cellulare, dotazione internet, ecc.).

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi quanto prima se opera in remoto e il più rapidamente possibile, di norma entro 60 minuti se l'intervento necessita il rientro in sede o presso l'utente.

Quale trattamento di miglior favore rispetto alle vigenti previsioni contrattuali si stabilisce che ogni intervento di reperibilità inizia al momento della chiamata e termina al momento di chiusura dello stesso, comprendendo gli eventuali tempi di trasferimento per raggiungere il posto di lavoro o l'utente e di ritorno alla propria abitazione.

La reperibilità è programmata dal Responsabile di Settore.

13.2 Indennità di reperibilità

A fronte del servizio di reperibilità le Parti concordano il seguente trattamento economico lordo:

da lunedì a venerdì	36€ a giornata
sabato — domenica	54€ a giornata
festività infrasettimanali	54€ a giornata

A titolo esemplificativo di settimana standard verranno riconosciuti i seguenti importi lordi:

- turno settimanale: 144 € (36€ x 4 giorni)
- turno fine settimana: 144 € (36€ + 54€ + 54€)

13.3 Indennità di intervento e trattamento delle ore di intervento in reperibilità

Le Parti concordano che l'indennità per gli interventi di durata maggiore o uguale a 30 minuti, i quali iniziano con il ricevimento della chiamata, svolti in servizio di reperibilità (indennità di intervento) viene definita in 35€ lordi.

Per il personale inquadrato fino al 6° livello vale quanto previsto dal vigente CCNL (inclusa la possibilità di riconoscere riposi compensativi alternativi al pagamento delle ore di intervento).

Per il personale inquadrato nei livelli 7° e Quadro sono garantiti i rimborsi per le spese eventualmente sostenute per raggiungere il luogo di intervento oltre al compenso per l'intervento (indennità di intervento). Quale trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni del CCNL, detto personale potrà chiedere il riconoscimento di riposi compensativi di durata pari a quella dell'intervento, qualora questo ecceda i 30 minuti. In alternativa, le ore lavorate in caso di intervento notturno o festivo verranno retribuite quale orario di lavoro con le eventuali maggiorazioni previste dal vigente CCNL.

Per tutto il personale, dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

13.4 Indennità di reperibilità nel settore CED

Le Parti concordano che nel settore CED viene istituita la funzione della reperibilità al fine di garantire eventuali sostituzioni in caso di imprevisto.

Nella reperibilità verrà coinvolto unicamente il personale turnista con turno giornaliero.

Al personale reperibile viene riconosciuto un'indennità lorda pari a 35€ a giornata.

Clausole finali

I trattamenti economici relativi all'istituto della reperibilità tengono già conto di tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e quindi sono già comprensivi degli stessi; inoltre le Parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che tali trattamenti economici siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

14 TURNI A CICLO AVVICENDATO (H24 X 7)

Le Parti concordano i seguenti trattamenti economici:

- indennità lorda di turno diurno 6 €
- indennità lorda di turno notturno 10 €
- indennità lorda di turno festivo 15 €

Il personale che svolge attività con turni di cui al presente punto fruirà del riposo festivo nel primo giorno utile a disposizione.

Vengono confermate le maggiorazioni già in atto in Azienda per il personale turnista relativamente a lavoro notturno fino alle ore 22, pari al 25%, e a lavoro notturno oltre le ore 22, pari al 35%.

I trattamenti economici sopra richiamati tengono già conto di tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e quindi sono già comprensivi degli stessi: inoltre le Parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che tali trattamenti economici siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

15 TELELAVORO

L'Azienda si rende disponibile a valutare eventuali richieste di "telelavoro" compatibilmente con le esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di reparto.

16 SPESE DI TRASPORTO, TRASFERTE E SERVIZIO FUORI SEDE

Si rimanda a quanto previsto dalla procedura Missioni e Trasferite, tuttora in vigore in Azienda.

17 UNA TANTUM

A titolo di "una tantum" quale forfetizzazione per il periodo di trattativa dell'accordo aziendale, al personale in forza alla data della firma viene riconosciuto un importo di 1500€ per ogni dipendente.

Gli importi di una tantum saranno erogati con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2017.

L'importo dell'una tantum, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.