



**ACCORDO INTEGRATIVO
AZIENDALE 2017**

Sommario

BOZZA ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2017.....	1
1 INFORMATIVA AZIENDALE.....	7
1.1 Sistema di relazioni.....	7
1.2 Incontri periodici	8
1.3 Pari opportunità	8
2 RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI	8
2.1 Assemblea.....	9
2.2 Permessi sindacali - monte ore	9
2.3 Bacheca, bacheca elettronica, locali e strumenti informatici	13
3 MERCATO DEL LAVORO.....	13
3.1 Occupazione e contratti atipici.....	13
3.2 Appalti e consulenze.....	14
4 COMMISSIONI PARITETICHE.....	15
5 FORMAZIONE.....	15
6 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE MENSILE.....	17
7 PREMIO DI RISULTATO.....	19
7.1 Caratteri Generali.....	20
7.2 Modalità di erogazione.....	20
8 INQUADRAMENTO E SISTEMA PROFESSIONALE	21
9 TEMPO DI LAVORO	22
9.1 Orario di lavoro giornaliero/settimanale.....	22
9.2 Pausa mensa per il personale non turnista	22
9.3 Pausa mensa per il personale turnista	23
9.4 Permessi e recuperi.....	23
9.5 Lavoro straordinario.....	23
9.6 Banca ore.....	24
9.7 Permessi annui retribuiti	24
9.8 Permesso per malattia dei figli.....	25
9.9 Permessi per visite e cure su prescrizione medica.....	26
9.10 Permesso retribuito per malattia breve.....	26
9.11 Permessi collettivi per maltempo.....	26
9.12 Permesso nascita/adozione di figli.....	26
9.13 CONGEDI PARENTALI SU BASE ORARIA/MINUTI	26
9.14 Asili Nido-Permessi retribuiti.....	27

10	FERIE E FESTIVITA'	27
10.1	Ferie	27
10.2	Festività	28
11	DIRITTO ALLO STUDIO	28
12	MENSA AZIENDALE	28
13	PART TIME	29
13.1	Commissione paritetica – definizione criteri.....	30
13.2	Commissione paritetica – formazione delle graduatorie	31
13.3	Concessione del part-time.....	31
13.4	Straordinario per lavoratori in part-time	31
13.5	Clausole finali.....	32
14	CUSTOMER SERVICE DESK	32
15	REPERIBILITÀ.....	32
15.1	Organizzazione del servizio di reperibilità.....	33
15.2	Indennità di reperibilità	34
15.3	Indennità di intervento e trattamento delle ore di intervento in reperibilità	34
15.4	Clausole finali.....	35
16	TURNI A CICLO AVVICENDATO (H24 X 7).....	35
16.1	Esami clinici per personale turnista (H24 X 7).....	36
17	MISSIONI E TRASFERTE.....	36
18	TELELAVORO.....	36
19	UNA TANTUM.....	37

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

- l'INSIEL SpA rappresentata da

e

- 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 riconoscono che l'evoluzione in atto nella Pubblica Amministrazione e dell'Information and Communication Technology (ICT) nello specifico, ha determinato nuove situazioni e contesti lavorativi che richiedono in Insiel la definizione di un "sistema del lavoro" capace di coniugare le esigenze organizzative e produttive Aziendali di efficientamento con la qualità della vita personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori:

- riconoscono, confermano e rilanciano il ruolo dell'Azienda, come patrimonio ed eccellenza della regione Friuli Venezia Giulia in quanto centro aggregatore della Pubblica Amministrazione, erogatore di servizi e prodotti informatici;
- ravvisano la necessità di stimolare, contribuendo come soggetto attivo, ad accrescere tutte le condizioni affinché si arrivi ad una continuità sulla "governance", garantita dalla Regione Friuli Venezia Giulia, attenta e pronta a costruire tutte le condizioni affinché Insiel possa realmente svolgere il suo ruolo di volano per tutto il territorio regionale in tema di servizi informatici;
- concordano sulla definizione di un tavolo tecnico, con l'obiettivo di individuare i servizi e gli assets core/strategici, per i quali si limiti il ricorso alle esternalizzazioni. Questi servizi/assets devono caratterizzare l'attività di Insiel, finalizzandoli alle necessità dei cittadini, delle imprese e degli enti pubblici della regione Friuli Venezia Giulia;
- sostengono la necessità di trovare le condizioni miranti al superamento dei vincoli che determinano il blocco delle assunzioni, favorendo l'ingresso in Azienda di tecnici specializzati, con contratti di lavoro stabili, affinché si realizzi un reale "ricambio generazionale" fondamentale per il futuro di Insiel, con il mantenimento degli organici;
- riconoscono la necessità di avviare tutte le forme di collaborazione con Università ed Enti di ricerca presenti sul territorio, ivi compresi progettazione e sviluppo di soluzioni

innovative, finalizzate anche al superamento di quanto previsto al punto precedente, mantenendo e valorizzando le attuali sedi sul territorio;

- valorizzazione dell'immenso patrimonio dei dati attraverso l'analisi dei Big Data, compresa la creazione di una Business Unit Aziendale dedicata, con l'obiettivo finalizzato anche a forme di business sul territorio regionale, che ne incoraggi lo sfruttamento in sinergia con l'utilizzo della reteERMES.
- riconoscono il valore strategico della formazione continua ai fini della produttività Aziendale e come opportunità importante per tutti i lavoratori. A questo scopo i Piani Formativi, oltre a rispondere alla necessità di adeguamento ed aggiornamento continuo, devono favorire, per tutti i lavoratori, processi di crescita individuale e collettiva, finalizzati allo sviluppo della professionalità, permettendo altresì l'evoluzione dei ruoli e delle funzioni all'interno del contesto organizzativo di Insiel;

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.

Le Parti individuano con il presente accordo strumenti e modalità idonee a contribuire al raggiungimento di comuni obiettivi Aziendali in termini di miglioramento dell'efficienza Aziendale e dell'efficacia del servizio reso ai clienti e di riqualificazione delle risorse umane.

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 _____, fatte salve le diverse decorrenze ivi espressamente stabilite, ed ha durata _____.

Le Parti concordano che alla scadenza della durata del presente Accordo definita al paragrafo precedente, la sua efficacia si protrarrà tacitamente di anno in anno - salvo disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza - sino alla stipula di un nuovo accordo Aziendale.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non sarà sostituito dal nuovo Contratto Integrativo

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 le RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali, con cadenza annuale e comunque non oltre il 28 febbraio di ogni anno e ogni qualvolta una delle parti lo ritenesse necessario, 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

Nel caso di mancata presentazione della documentazione richiesta entro i termini indicati al punto 1.1 del presente documento concordati, le RSU si riservano di sospendere le relazioni industriali.

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 disposizioni 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. Nel caso in cui la trattativa dovesse svolgersi a cavallo di due anni, resta inteso che la maggiorazione di 2 ore di assemblea varrà per l'anno di inizio della trattativa e per l'anno successivo.

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.

Trieste				
Addetti	Numero Componenti RSU	Permessi Anni RSU	Permessi annui RSU aggiuntivi per rinnovo integrativo	Permessi annui RSU
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

Udine				
Addetti	Numero Componenti RSU	Permessi Annui RSU	Permessi annui RSU aggiuntivi per rinnovo integrativo	Permessi annui RSU
50	3	175	75	225
100	3	250	150	450
150	3	325	225	360
200	3	400	300	285
250	3	388	288	297
300	3	388	288	297
350	6	676	576	473
400	6	676	576	473
450	6	676	576	473
500	6	676	576	473
550	6	676	576	473
600	6	676	576	473

Gorizia				
Addetti	Numero Componenti RSU	Permessi Anni RSU	Permessi annui RSU aggiuntivi per rinnovo integrativo	Permessi annui RSU
Fino a 100	3	110	75	225
100	3	185	150	450
150	3	260	225	360
200	3	335	300	285
250	3	410	288	297
300	3	485	288	297
350	6	560	576	473
400	6	635	576	473
450	6	710	576	473
500	6	785	576	473
550	6	860	576	473
600	6	935	576	473

Per gli incontri con cadenza annuale di informativa di cui al precedente 1.1, verranno utilizzati i permessi retribuiti al momento codificati come PER499. Non si renderà pertanto 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; le ore viaggio verranno conteggiate a saturazione dell'orario di lavoro. In nessun caso verranno riconosciute ore di straordinario.

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 Bachecca, bacheca elettronica, locali e strumenti informatici

Verranno posizionate in luogo di passaggio obbligato e concordato con le RSU le bacheche cartacee al fine di rendere disponibile a tutti le informative sindacali. Le bacheche saranno una per sigla .

All'interno del portale Aziendale sarà reso disponibile alle RSU un apposito spazio denominato "Bachecca 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.

Nelle sedi dove siano presenti le RSU l'Azienda riconosce il diritto ad un locale ad uso esclusivo delle RSU, dove 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.

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 e comunque non superiore a 20 unità.
- L'Azienda comunicherà alle R.S.U. entro 15 giorni dal giorno della stipula tutte le assunzioni avvenute con contratto di apprendistato e a termine indicando il profilo, l'inquadramento, la durata, il reparto, la divisione e l'area 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 consulenze

L'Azienda informerà preventivamente le RSU e 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, e comunque non oltre il 28 febbraio. L'Azienda darà preventiva e dettagliata informazione alle RSU e alle OO.SS. qualora ci fosse la necessità di ricorrere ad appalti o a esternalizzazioni a qualsiasi titolo del lavoro non programmati a inizio anno, entro e non oltre 10 giorni dall'aggiudicazione.

A seguito dell'informazione preventiva le RSU e 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 il 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 COMMISSIONI PARITETICHE

Le parti convengono che le commissioni paritetiche esistenti o che verranno istituite in futuro, hanno lo scopo di analizzare tematiche specifiche e di elaborare, attraverso confronti di natura analitico-progettuale, e non negoziale, percorsi di approfondimento, proposta, studio relativi a specifici argomenti.

In particolare saranno oggetto di analisi le best-practice adottate nel mondo del lavoro, gli aspetti normativi, compresi quelli contributivi e fiscali e le possibilità di applicazione rispetto alla composizione (anagrafica, sociale, familiare, ecc.) della popolazione Aziendale.

La funzionalità, composizione e competenze delle commissioni paritetiche saranno descritte/illustrate all'interno dei singoli argomenti/capitoli di competenza.

Le commissioni dovranno riunirsi almeno una volta a trimestre o su richiesta di uno dei componenti, entro 2 settimane dalla richiesta.

Le commissioni di nuova costituzione devono essere formate entro trenta giorni dall'accordo sull'istituzione della stessa.

Le componenti sindacali delle commissioni si riservano di sottoporre i documenti della commissione a consulenti esterni.

5 FORMAZIONE

Le Parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento strategico per valorizzare le 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 alle 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 scritta 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 bimestre e sarà composto da 3 membri tra le RSU firmatarie e da tre membri nominati dall'Azienda.

La Commissione, ha il compito di:

- verificare l'andamento del progetto formativo Aziendale e la relativa distribuzione e fruizione dello stesso al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di accedere ai corsi di formazione;
- verificare e analizzare le esigenze di formazione e qualificazione professionali in Azienda;
- valutare specifiche esigenze formative provenienti da input diretto di gruppi o reparti;
- proporre e/o rielaborare i percorsi formativi.

Per FONDIMPRESA l'Azienda si impegna ad illustrare i progetti formativi, che la commissione paritetica valuterà prima della firma, con anticipo di 3 mesi rispetto alle scadenze per la richieste di finanziamento.

Nell'arco di 2 anni l'Azienda si impegna ad erogare un minimo di 24 ore di formazione specifica-tecnica per ciascun dipendente per area di competenza (esclusi i corsi obbligatori sulla sicurezza).

In base al nuovo CCNL sul diritto soggettivo alla formazione le parti si impegnano a raddoppiare le giornate di formazione previste nel CCNL.

L'Azienda si impegna a predisporre entro il 28 febbraio un report dei corsi fatti, delle richieste fatte e dell'esito di tale richieste riferito all'anno precedente.

6 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), e), 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 inassorbibile 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". Tali importi sono NON assorbibili.

Tale voce retributiva è pari all'importo riportato nella seguente tabella:

Livello	“Emolumento ex accordo” 13giugno1988 Importo lordo mensile
Quadri	241,48
7°	224,00
6°	196,78
5°	183,93
Super	
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 quota di riassetamento retributivo.

L'Emolumento Retributivo non assorbibile viene ricalcolato con la seguente tabella:

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

7 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.

Entro 2 mesi dalla firma del presente accordo integrativo, l'Azienda attiverà di concerto con le RSU una commissione paritetica per la destinazione dell'importo stabilito nell' "Accordo Aziendale sull'attivazione della polizza sanitaria" firmata in data 28 settembre 2016.

7.1 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

7.2 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 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 1° 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.

8 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 - all'assunzione verrà inquadrato:

- nella categoria 5° superiore se per assunzione senza apprendistato o senza esperienza pregressa;
- nella categoria 6° se dopo il periodo di apprendistato o con specifica esperienza;

Passaggi a categorie superiori alla 6a saranno decisi dall'Azienda, applicando i criteri del merito.

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.

L'Azienda si impegna a non ridurre per il singolo lavoratore il livello contrattuale e retributivo.

Per i passaggi di livello le parti rimandano ad una regolamentazione della materia, attraverso lo studio di un sistema che coinvolga Responsabile e Ufficio del personale al fine di garantire la massima correttezza e oggettività della valutazione.

9 TEMPO DI LAVORO

9.1 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.

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; fatto salvo l'applicazione della flessibilità di orario.

Le ore/minuti erogati per attività lavorativa prima delle ore 8:00 e dopo le ore 19:00, sono sempre riconosciute dall'Azienda, anche sotto i 30 minuti, come forma di recupero orario, non a fini di uscita anticipata nella stessa giornata o per lavoro straordinario, ma per permettere al dipendente di recuperare carenze di orario di giornate diverse.

Si dà facoltà al singolo lavoratore, su base volontaria, di poter applicare un orario di lavoro su 40 ore settimanali, con introduzione dei PAR per la copertura delle 2 ore e 5 minuti eccedenti.

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 15 minuti, rispetto all'orario prefissato.

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

L'Azienda si impegna a mantenere l'orario settimanale di lavoro di massimo 40 ore.

9.2 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.

9.3 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 33 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.

9.4 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 30 minuti.

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.

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

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.

9.5 Lavoro straordinario

E' 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, fermo restando l'orario di 7 ore e 35 giornaliere.

9.6 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 prestate, 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 7^a categoria compresa (con esclusione pertanto del personale direttivo, e quadri).

9.7 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 Anni Retribuiti come sopra richiamati, verranno pertanto fruiti come segue:

- 100 ore verranno fruitate 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.
- 32 ore fruibili sotto forma di PAR il cui utilizzo viene regolamentato dalle norme previste dal vigente art. 5, Sezione Quarta - Titolo III. Nel limite di 16 ore annue, le Parti concordano che tali permessi potranno essere fruiti anche a gruppi di 1 o 2 ore
Si conviene inoltre che le 28 ore annue di riduzioni d'orario derivanti da regolamenti preesistenti devono intendersi assorbibili da future riduzioni d'orario permessi retribuiti previsti da rinnovi contrattuali o da disposizioni legislative in materia.

Si conviene infine che con la sottoscrizione del presente accordo le riduzioni di orario maturate in passato devono intendersi interamente assorbite dalle condizioni di miglior favore in atto in Azienda.

Applicando la disciplina di maggior favore rispetto al CCNL, le parti concordano la possibilità di fruizione dell'istituto a blocchi di 30 minuti.

Per il personale che abbia accolto l'orario di lavoro settimanale fissato in 40 ore, in seguito all'aumento dell'orario di lavoro giornaliero le ore di PAR in godimento sono rese interamente disponibili come dai contratti in essere e dalle ore derivanti da riduzioni d'orario Aziendali preesistenti, per un totale di 132 ore annuali.

Le ore di PAR riconosciute in eccedenza (28 ore) rispetto al vigente CCNL devono essere fruitate entro l'anno di maturazione, essendone espressamente concordata la non liquidabilità e la non cumulabilità negli anni successivi.

9.8 Permesso per malattia dei figli

Le Parti concordano la facoltà di assentarsi dal lavoro, mediante permessi retribuiti per un massimo di 32 ore annuali, più 4 ore aggiuntive per ogni figlio oltre il terzo, durante la malattia dei figli o minori in affidamento 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 o minori in affidamento anche temporaneo di età inferiore a 13 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Quanto concordato nei precedenti capoversi si estende anche ai figli minori di 18 anni o in affidamento per visite e cure.

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.

9.9 Permessi per visite e cure su prescrizione medica

Le Parti convengono la possibilità di fruire di permessi retribuiti fino alla concorrenza di 24 ore per anno solare per visite mediche, presentando la certificazione dell'avvenuta visita medica. Oltre le 24 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.

9.10 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 comunicazione della malattia andrà inviata via mail ad una specifica casella elettronica preposta o inviando un sms ad un numero telefonico dedicato.

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

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

9.11 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.

9.12 Permesso nascita/adozione di figli

In occasione di nascita e/o adozione di un figlio il dipendente ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito.

9.13 Congedi parentali su base oraria/minuti

Le Parti condividono che la possibilità di fruizione del congedo parentale a ore e a minuti costituisce un'ulteriore forma di flessibilità che si aggiunge alle previsioni di legge e risponde all'esigenza di conciliare al meglio le esigenze di vita e di lavoro, nei casi in cui i genitori lavoratori intendano assicurare, nella stessa giornata, una parziale prestazione lavorativa.

Il congedo parentale potrà essere fruito, oltre che in modalità mensile, giornaliera o a mezza giornata, anche a ore e a minuti, al fine di assicurare la chiusura della singola giornata lavorativa.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi giornalieri la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve comunque corrispondere a giornate intere.

Il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa è pari a 7 ore e 35 minuti per il personale a tempo pieno, mentre corrisponde alla frazione per il personale a tempo parziale, ed in ogni caso da quanto risultante, in forma scritta, dal contratto di part-time.

Il congedo parentale deve essere presentata all'Azienda, con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando:

- Il numero complessivo di ore/minuti richieste nel mese, calcolato in giornate lavorative equivalenti;
- Il periodo temporale in cui le ore/minuti di congedo saranno fruiti;
- La pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

Per quanto non previsto si rimanda al CCNL corrente.

9.14 Asili Nido-Permessi retribuiti

Le Parti convengono di sostenere i nuclei familiari concedendo ai genitori 5 giorni di permesso retribuito in occasione dell'inserimento dei figli all'asilo nido.

10 FERIE E FESTIVITA'

10.1 Ferie

La fruizione delle ferie è obbligatoria solo per 2 settimane (10 giorni) del monte ferie maturate nell'anno di riferimento.

Le restanti ferie sono fruibili liberamente da parte del dipendente entro 18 mesi dalla loro maturazione.

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	21	giorni
da oltre 10 anni compiuti fino a 18	23	giorni
oltre 18 anni compiuti	28	giorni

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 2 giorni di calendario.

10.2 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.

11 DIRITTO ALLO STUDIO

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dai contratti in materia di Diritto allo Studio, i permessi retribuiti di 200 ore sono estesi alla frequenza di corsi universitari e post laurea 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.

12 MENSA AZIENDALE

Si ribadisce il diritto acquisito al pasto completo ed eventuali problematiche relative al tema saranno oggetto di incontro tra le Parti.

A tale scopo, per il personale in servizio presso sedi dotate di mensa, viene confermata la Commissione Paritetica mista per il Servizio Mensa che ha il compito di trattare con il Gestore della stessa al fine di ottenere un'elevata qualità del servizio.

Per il personale in servizio presso Sedi prive di Servizio mensa, in attesa che vengano stipulate apposite convenzioni con privati o nelle more dell'attivazione del Servizio, si prevede la corresponsione di un ticket giornaliero, pari a 12,50 euro, per ogni giornata di effettiva presenza dal lunedì al venerdì del lavoratore.

In alternativa alla corresponsione del Ticket, l'Azienda si impegna a ricercare un servizio di "mensa distribuita" con esercizi convenzionati.

La decadenza del diritto alla corresponsione di tale ticket avverrà automaticamente con l'attivazione del servizio mensa o con la stipula della convenzione con i privati.

In caso di stipula di convenzione con privati, sarà cura dell'Azienda assicurare e garantire la copertura del servizio in periodi di chiusure per Ferie. In caso di impossibilità di assicurare tale copertura, si ripristina la corresponsione del ticket del valore di 12,50 euro, per il periodo di chiusura.

In relazione alla fruizione del servizio mensa per il personale turnista, l'Azienda si impegna a ricercare un servizio di "mensa distribuita" (con esercizi convenzionati) e, in subordine, il dipendente potrà richiedere la diaria.

13 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.

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 un mese ad un massimo di 24.

E' possibile per una quota ulteriore dei lavoratori, pari al 2% del personale full time, richiedere l'istituto del part time fisso. Tale quota è suppletiva e va in aggiunta alla misura del 10% già prevista nei precedenti capoversi.

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% , 60% o 75% rispetto all'orario normale, senza obbligo di pausa mensa
- **Part time verticale:** 2, 3 o 4 gg

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.

Entro la metà del mese successivo, l'Azienda fornirà alle Rsu i 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.

Restano fermi i contratti di lavoro part-time già in essere alla data di entrata in vigore del AIA sia quelli a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato cui si applicano le disposizioni ivi contenute.

13.1 Commissione paritetica – definizione criteri

Le parti concordano di istituire entro 1 mese dalla firma del presente accordo una commissione paritetica per la definizione dei criteri con cui stilare le graduatorie delle richieste di part-time. Si prevede di completare la definizione dei criteri entro 1 mese dall'istituzione della commissione.

A titolo di indicazione, non esaustivo, ed in riferimento alle normative in essere, i criteri per la valutazione delle richieste di part-time saranno i seguenti:

- 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
 - a parità di punteggio verrà considerato l'ordine di presentazione della domanda
 - 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

13.2 Commissione paritetica – formazione delle graduatorie

Le parti concordano nell'istituire una commissione paritetica che si riunirà mensilmente per valutare le richieste di part-time pervenute e per assegnare il punteggio in base ai criteri di cui al punto precedente.

13.3 Concessione del part-time

L'Azienda, tenuto conto delle graduatorie, provvederà a concedere o meno il part-time ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

La risposta alla richiesta verrà data per iscritto entro 15 giorni dall'assegnazione del punteggio, fornendo le motivazioni dell'eventuale diniego; tale risposta verrà inoltrata anche alle RSU.

Qualora si rendano disponibili dei posti per il part time, l'Azienda provvederà entro 15 giorni a concedere il part time ad altri dipendenti già in graduatoria, sempre con le medesime modalità di concessione.

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

13.4 Straordinario per lavoratori in part-time

L'Azienda si impegna a non impiegare dipendenti in part-time al di fuori dell'orario di lavoro concordato col dipendente.

Qualora l'Azienda abbia motivate necessità di utilizzare il personale in part-time al di fuori delle giornate previste per il part-time applicherà al dipendente le medesime condizioni economiche dei lavoratori a tempo pieno.

13.5 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.

14 CUSTOMER SERVICE DESK

Le Parti concordano che il settore denominato Customer Service Desk, preveda :

- un organico di minimo 14 persone.
- Un'indennità lorda di turno diurno di 6€
- la gestione del settore verrà normata da un accordo (compresa la gestione dei turni) fra le parti entro un massimo di 3 mesi dalla firma del presente accordo integrativo.

15 REPERIBILITÀ

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 coinvolgendo il maggior numero di persone attinenti alla attività di reperibilità richiesta. È diritto del lavoratore trascorsi 2 anni dall'attività di reperibilità svolta, di essere esonerato dall'attività stessa; l'Azienda si impegna alla sostituzione fatte salve le esigenze di servizio da vagliare con le RSU.

Eventuali nuove richieste di allargamento dei servizi di reperibilità saranno oggetto, a richiesta delle parti, di accordi separati tra Azienda e RSU.

L'Azienda si impegna a pubblicare annualmente sul SIA, entro il 28 febbraio, o in caso di variazioni, l'elenco dei servizi oggetto di reperibilità.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione trimestrale, di norma previo preavviso di 30 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Nessun lavoratore, tra i profili applicativi previsti, può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso di lavoratori in part-time coinvolti nel servizio di reperibilità, l'Azienda applicherà al dipendente le medesime condizioni economiche dei lavoratori a tempo pieno.

Il personale non in reperibilità non può essere coinvolto a nessun titolo nella risoluzione di problematiche Aziendali (salvaguardia del tempo di riposo del lavoratore).

L'istituto è oggetto di un accordo fra le parti.

15.1 Organizzazione del servizio di reperibilità

Per ogni attività di reperibilità, al fine di assicurare un adeguato livello di servizio, sarà necessariamente 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, con congruo anticipo, 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 e di norma entro 30 minuti se opera in remoto;
- quanto prima e 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.

15.2 Indennità di reperibilità

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

da lunedì a venerdì	43€ a giornata
sabato — domenica	65€ a giornata
Festività	130€ a giornata

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

- turno settimanale: 172 € (43€ x 4 giorni)
- turno fine settimana: 173 € (43€ + 65€ + 65€)

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

Le parti concordano che per ciascun intervento in regime di reperibilità, venga riconosciuta un'indennità di intervento di 35€ lordi a prescindere dalla durata dell'intervento.

Se la durata complessiva dell'intervento si protrae oltre le 3 ore è riconosciuta un'ulteriore indennità definita in 50€ 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.

15.4 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.

16 TURNI A CICLO AVVICENDATO (H24 X 7)

Le parti concordano per il reparto CED, in turnazione h24x7:

- Un organico minimo di 14 persone.
- L'introduzione di una figura: il referente del turno (ex capoturno) con l'inquadramento in 6° categoria.
- Al compimento dell'ottavo anno di lavoro ininterrotto e consecutivo a turno, il personale turnista verrà inquadrato in 6° categoria.

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, fermo restando che, parimenti agli altri colleghi non turnisti, viene riconosciuta la domenica come giornata festiva.

Le maggiorazioni già in atto in Azienda per il personale turnista relativamente al lavoro notturno fino alle ore 22 e al lavoro notturno oltre le ore 22, vengono incrementate rispettivamente a 30% e 40%.

La maggiorazione nelle giornate festive (ivi incluse le domeniche) è del 50%

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.

A fronte di malattie o ferie, e quindi di coperture non schedulabili, la turnazione verrà garantita dai primi due turni giornalieri disponibili, ai quali verrà corrisposto un compenso di 36 euro lordi a giornata. Al fine di garantire la sostituzione in caso di imprevisto, il turnista giornaliero potrà essere chiamato dopo la fine del suo turno a copertura della notte stessa o di un turno del giorno successivo.

In caso di esautorazione dei giorni consecutivi di lavoro da parte del primo reperibile, sarà attivato il secondo reperibile secondo le medesime modalità.

Il turnista giornaliero che interviene a copertura non potrà lavorare per più di 6 giorni di fila, e recupererà le giornate in eccesso al primo giorno utile.

16.1 Esami clinici per personale turnista (H24 X 7)

Le parti concordano che l'esito degli esami previsti dalla normativa di legge, obbligatori per il personale turnista, venga consegnato al lavoratore all'atto della visita.

17 MISSIONI E TRASFERTE

Le parti concordano l'adeguamento dei rimborsi chilometrici di cui all'allegato 5.1 del documento "IRU-OR-MP-04 – PROCEDURA MISSIONI E TRASFERTE" in accordo alle tabella ACI, adeguate di anno in anno.

Tale adeguamento sarà operativo entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo.

18 TELELAVORO

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

In caso si manifesti la necessità di introdurre tale istituto le parti concordano di aprire un tavolo di trattativa su tempi e modalità di applicazione.

19 UNA TANTUM

A titolo di "una tantum" quale forfetizzazione per il periodo di trattativa dell'accordo Aziendale e per la mancata copertura della polizza sanitaria, al personale in forza alla data della firma viene riconosciuto un importo di 1500€ per ogni dipendente, sulla base di tante quote mensili quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

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.