

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo aziendale di Almaviva SpA

Sommario

PREMESSA.....	3
ORARIO DI LAVORO	3
• Flessibilità.....	3
• Elasticità	3
• Banca Ore	3
• PAR & ROL	3
• Ferie.....	3
• Turnisti:	3
• Riposo Fisiologico	3
PART TIME.....	3
• Fascia oraria.....	3
LAVORO STRAORDINARIO E PRESENZA OLTRE ORARIO	3
• Indennità forfettaria 6-7 Q.....	3
• Straordinario:	4
• Permessi 6-7-Q per lavoro Sa o DO e festivi	4
REPERIBILITÀ	4
LAVORO AGILE E TELELAVORO	4
• Lavoro Agile.....	4
• Telelavoro.....	4
PREMIO DI RISULTATO E SALARIO	5
• PdR Parte Variabile.....	5
• Indennità orari rigidi e turnisti:.....	5

TRASFERTE, TICKET E SERVIZIO MENSA	5
• Trasferte	5
• Ticket:	5
• Servizio Mensa	5
TRASFERIMENTI	5
BANCA ORE SOLIDALE	5
JOB POSTING:	6
RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI	6
• Diritti Sindacali	7
• Formazione Fondimpresa	7
• Progetto Almagreen	7
• Tabella 1. - Tempistica e livello di dettaglio di informative e incontri dedicati	8
ALLEGATO 1 - TRASFERTE	9
Tipologia delle trasferte	9
Norme generali	9
1 -Definizione delle spese di trasferta	9
2 -Attivazione della missione	9
3 -Mezzi di trasporto	9
4 -Tempi di viaggio	10
5 - Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait	10
6 - Rientri in sede	10
Rimborsi di spesa	10
1 - Trasferte fuori dal Comune ed entro la Provincia dove ha luogo la sede di lavoro	10
2 - Trasferte di breve periodo in località esterne alla Provincia	10
3 - Trasferte di lungo periodo	11
4 - Trasferte all'estero	11
5 -Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici	11
Trasferimenti	12
Validazione della consuntivazione delle spese.	12
Monitoraggio spese di trasferta	12
Prassi aziendali e automatismi per la regolamentazione delle trasferte	12

Premessa

Il Coordinamento RSU Almaviva, unitamente a Fim Fiom Uilm Nazionali,

premessi che:

1. L'accordo integrativo del 12 Aprile 2013, con le successive modifiche, integrazioni e proroghe, scade il 31 Ottobre 2020;
2. Fim Fiom Uilm Nazionali, insieme al Coordinamento RSU Almaviva, hanno presentato richiesta di incontro per valutare il rinnovo o la proroga dell'integrativo come ivi stabilito nel Capitolo VIII;
3. I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e l'evoluzione tecnologica di questi ultimi anni richiedono un aggiornamento delle normative in essere.
4. Gli incrementi di produttività e l'aumento del costo della vita realizzatisi in questi anni richiedono un adeguamento delle misure economiche stabilite per alcuni istituti.

Tutto ciò premesso,

ad integrazione dell'Accordo Integrativo Aziendale 2013 (AIA) e successive modifiche e integrazioni, nonché degli accordi su diverse tematiche concordati successivamente a latere, il tutto riassunto e sintetizzato nel documento "Sintesi della Normativa Aziendale", che è parte integrante dell'AIA vigente,

SI CHIEDE

un aggiornamento degli accordi vigenti secondo quanto specificato nei successivi capitoli.

Orario di lavoro

- **Flessibilità:** consentire una flessibilità dell'orario giornaliero tra ore 6.45' e 8.15', ferma restando la compensazione su base mensile.
- **Elasticità:** portare il limite massimo dell'istituto alle ore 9:45 fermo restando il ritardo di massimo 15' recuperabili in giornata. In relazione alla eccezionalità del periodo collegato alla permanenza dell'emergenza sanitaria COVID-19, in linea con le disposizioni sanitarie di prevenzione si chiede di anticipare il limite minimo di ingresso alle ore 7.30, con trattamento ordinario in deroga alla definizione di orario notturno.
- **Banca Ore:** rendere i permessi fino a 1 ora fruibili a minuti senza autorizzazione.
- **PAR & ROL:** rendere i permessi fino a 1 ora fruibili a minuti senza autorizzazione.
- **Ferie:** stabilire una procedura contrattuale che preveda l'accordo sulla pianificazione ferie e le chiusure collettive entro il 31 Dicembre dell'anno precedente e la pianificazione delle stesse entro il 28 Febbraio dell'anno. Detta pianificazione sarà sempre modificabile con autorizzazione del Responsabile. Il target individuale sarà pari al numero di giorni di ferie annuali, più le festività cadenti di sabato o di domenica, più i permessi PAR, più una quota da stabilire degli eventuali residui degli anni precedenti ancora presenti.
- **Turnisti:** portare a 30' il ritardo recuperabile in giornata e consentire il recupero della pausa maggiore di 30' fino a un massimo di ulteriori 30'.
- **Riposo Fisiologico:** la decorrenza del permesso viene anticipata alle ore 8:00.

Part Time

- **Fascia oraria:** la fascia oraria di ingresso viene eliminata e il dipendente in part time si atterrà all'orario elastico di ingresso previsto per i normalisti per tutti i livelli contrattuali

Lavoro straordinario e presenza oltre orario

- **Indennità forfettaria 6-7 Q:**
 - Portare il valore per il 6° livello da 60 a 67€ (*)
 - Portare il valore per il 7° livello e i Q da 67,14 a 76€ (*)(*) corrispondente a circa 5 ore di presenza extra-orario

- **Straordinario:**
 - Si retribuisce come tale la prestazione di lavoro effettuata oltre le ore 8.15', a gruppi di 15'.
 - L'intervento programmato fuori dal normale orario di lavoro, limitato a un massimo di 30 giorni (di cui 10 festivi) all'anno, calendarizzati con preavviso almeno settimanale, sarà retribuito secondo quanto previsto dall'istituto della cosiddetta "disponibilità" (o reperibilità giornaliera non prevista).
- **Permessi 6-7-Q per lavoro Sa o DO e festivi:** in questi casi il dipendente opterà per la fruizione dei permessi a recupero o per il pagamento con retribuzione ordinaria e senza maggiorazioni per le ore effettivamente lavorate. I permessi a recupero, a mezza o a intera giornata, saranno fruibili con preavviso e approvazione automatica. Il termine ultimo per la fruizione è posticipato al 30 giugno dell'anno successivo. Se non fruiti entro la scadenza prevista, saranno retribuiti come sopra specificato.

Reperibilità

In seguito all'evoluzione dell'istituto nel corso della precedente tornata contrattuale, si sottolinea la necessità di un monitoraggio più efficace della sua utilizzazione.

Si richiede pertanto:

- Una informativa dettagliata e puntuale come indicato in "Tabella 1 - Tempistica e livello di dettaglio di informative e incontri dedicati"
- Un maggiore controllo del rispetto dei limiti previsti per la turnazione
- Il dipendente potrà rifiutarsi di accedere al servizio di Reperibilità dietro giustificato motivo, da discutere eventualmente con la RSU

Si suggerisce inoltre di inserire una causale specifica per segnalare la fruizione di permessi retribuiti in funzione delle ore notturne lavorate durante la reperibilità, come da accordi.

Lavoro Agile e Telelavoro

- **Lavoro Agile**
 - per "lavoro agile" (smart working) si intende il saltuario svolgimento dell'attività produttiva svolta dal lavoratore, fuori dalla propria sede di lavoro (nel proprio domicilio o altrove, laddove esistano le condizioni per il suo espletamento);
 - Il dipendente potrà accedere alla modalità di lavoro agile su base volontaria; si deve garantire pertanto la disponibilità di postazione in sede per tale personale.
 - Nel necessario accordo individuale, occorre specificare le normative cui attenersi, il consenso del dipendente e la dichiarazione che la postazione di lavoro scelta risponderà a tutti i criteri di sicurezza e conformità previsti dalle norme vigenti.
 - Il dipendente in "lavoro agile" mantiene tutti i diritti e i doveri stabiliti da leggi e contratti per il lavoratore in sede (limiti orari, flessibilità, elasticità, buono pasto, straordinario ecc.) nel rispetto del principio di parità di trattamento;
 - Possono accedere al Lavoro Agile tutti i dipendenti con almeno 6 mesi di anzianità aziendale;
 - L'azienda fornirà al dipendente in lavoro agile tutti gli strumenti necessari per l'espletamento della propria attività, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'Allegato XXXIV del Dlgs. 81/08.
 - Si può accedere di norma al lavoro agile dal 40% al 60% delle giornate lavorabili mensili; tali giornate sono non cumulabili e non recuperabili nel mese successivo.
 - In considerazione del cambiamento radicale dettato dal nuovo modello organizzativo, con impatti significativi sulle modalità di prestazione da effettuarsi fuori dalla normale sede aziendale, si chiede la corresponsione di una-tantum per un importo da concordare, per tutti i lavoratori dipendenti.
 - Vanno individuate le modalità operative con cui garantire il diritto alla disconnessione.
 - Occorre anche verificare la compatibilità delle coperture previste dalla polizza infortunistica aziendale con le modalità di utilizzo dell'istituto.
- **Telelavoro**
 - Il numero massimo di giorni di rientro in sede del dipendente in telelavoro viene, di norma, fissato al 10% dei giorni mensili.

- Una volta concesso, il telelavoro durerà fino alla scadenza prevista nell'accordo individuale indipendentemente dalla scadenza dell'accordo integrativo aziendale, fatta salva la facoltà di recesso prevista da entrambe le parti.

Premio di Risultato e Salario

- **PdR Parte Variabile:**
 - La cifra corrispondente al 100% del risultato viene portata a 1500 nel 2022, 2000 nel 2023 e 2500 nel 2024.
 - L'indicatore principale prescelto viene modificato nel rapporto % tra l'EBIT e il Totale Ricavi (esclusi i Proventi operativi)
 - La scala parametrica dell'indicatore scelto viene rimodulata con andamento lineare e rettificata per adattarla alle prospettive del triennio e al valore del rapporto nel precedente biennio
 - Si introducono nel calcolo del premio indicatori di produttività / efficienza / innovazione opportunamente correlati al precedente indicatore di redditività
- **Indennità orari rigidi e turnisti:**
 - L'azienda fornirà alla Rsu informativa preventiva sulla necessità di introdurre orari differenti dal normale orario in tutti i casi, a prescindere dal numero dei dipendenti coinvolti al fine di individuare i corretti strumenti gestionali da applicare.
 - L'indennità per la perdita dell'orario elastico viene portata a 3 euro (+1)
 - L'indennità per la perdita della gestione autonoma dell'orario (turni < 10 ore) viene portata a 3 euro (+1);
 - L'indennità per la perdita della gestione autonoma dell'orario (turni > 10 ore) viene portata a 4,50 euro (+1);
 - L'indennità di turno (turni compresi tra le 10 e le 12 ore) viene portata a 4,50 euro (+1);
 - L'indennità di turno (turni compresi H16 e H24) viene portata a 7,00 euro (+3,50);
 - L'indennità di perdita orario ridotto in caso di prestazioni almeno pari a 8 ore (24' in più del normale orario giornaliero) viene portata a 5 euro (+1).
 - Per i lavoratori turnisti, nei giorni di Pasqua, del 1° maggio, del 24 e 25 dicembre e del 31 dicembre e 1° gennaio, si chiede l'incremento della maggiorazione prevista del 10%
 - Si suggerisce una revisione del testo contrattuale al fine di rendere più comprensibile la corretta individuazione degli istituti da applicare.

Trasferte, Ticket e Servizio Mensa

- **Trasferte:** Il testo del capitolo relativo alle trasferte viene modificato come riportato in allegato 1;
- **Ticket:** L'importo del ticket, diurno e serale viene portato a 8,50 euro (+0,24). La rendicontazione avverrà in automatico in base al sistema di rilevazione presenze.
- **Servizio Mensa:** L'importo economico di aggiudicazione dell'appalto per il servizio mensa non potrà scendere sotto i 4 euro giornalieri per singolo pasto.

Trasferimenti

Si richiede, nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate in Province diverse, l'incremento del rimborso delle spese di trasloco, entro un massimale di € 2.900,00 (più di lista o forfait);

Banca Ore Solidale

Nel rispetto di quanto stabilito dal DLGS 14 Settembre 2015 n. 151 art. 24, dall'art 5. Sezione quarta titolo III CCNL e dal verbale intesa Fim Fiom Uilm, Federmeccanica e Assisital del 26 Marzo 2018, si inserisce nel nuovo accordo integrativo il testo dell'Accordo del 2 Luglio 2019 firmato nella sede di Zumpano (CS), del quale si riportano di seguito le principali caratteristiche con le seguenti variazioni:

- Attivazione a fronte della necessità, da parte dei dipendenti, che si trovino in particolari situazioni di difficoltà e che abbiano utilizzato tutti gli istituti spettanti e che necessitino di dover svolgere azioni di cura ed assistenza per figli, genitori coniuge o conviventi o in caso di gravi situazioni di malattia anche del lavoratore stesso. Inoltre, assistenza per portatori di handicap di parenti affini fino al terzo grado di parentela.

- Gli istituti che ogni lavoratore potrà cedere:
 - 1) quota parte dei PAR spettanti e non fruiti in numero non inferiore a 1;
 - 2) quota parte delle ferie aggiuntive monetizzabili, ovvero il numero di giorni eccedenti i 20 giorni da fruire obbligatoriamente per legge, in numero non inferiore a 1 giorno
- L'azienda contribuirà a questo meccanismo di solidarietà incrementando a sua volta di almeno del 20% il monte ore accantonato.
- Il/i beneficiario/i potrà utilizzare le quantità orarie o giornaliere confluite nella banca ore solidale entro il 31 Dicembre dell'anno in corso.
- Gli eventuali residui non utilizzati entro tale data rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute, salvo diverse intese tra le parti.
- Il beneficiario dovrà compilare un modulo che fornirà alla direzione del personale unitamente alla documentazione attestante lo stato di necessità.

Job Posting:

Lo strumento va potenziato permettendo ai dipendenti di segnalare al Resource Management la propria disponibilità a ricoprire nuovi ruoli professionali sulla base del proprio bagaglio di competenze, al fine di migliorare i processi di "mobilità interna".

Al fine di garantire una migliore trasparenza nei processi di allocazione delle risorse si richiede che l'azienda dia una risposta puntuale a tutti coloro che hanno avanzato la propria candidatura nell'ambito della procedura prevista.

RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI

Le Parti condividono che un moderno sistema di relazioni industriali, più efficace e partecipativo, sia necessario ad affrontare i processi di trasformazione e digitalizzazione che hanno coinvolto in questi anni il perimetro industriale e il mercato dell'ICT.

Il sistema delle relazioni industriali in Almagia spa è articolato su due livelli: attraverso le rappresentanze sindacali territoriali (RSU) e attraverso il Coordinamento Nazionale che le riunisce. L'obiettivo di questo impianto è di estendere conoscenze e informazioni per garantire il massimo di partecipazione e condivisione.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Almagia spa è composto dai rappresentanti delle RSU di ciascun sito produttivo, dai rappresentanti territoriali e dai Coordinatori Nazionali delle OO.SS.

Il ruolo negoziale del Coordinamento Nazionale è quello previsto nella Parte Terza del T. U. sulla Rappresentanza (accordo interconfederale 10/01/2014).

Sono previsti incontri con cadenza semestrale tra la Direzione Aziendale e il Coordinamento Nazionale in cui vengono esposti ed analizzati i seguenti argomenti:

- ❖ Dati macroeconomici dell'Azienda, del Gruppo e del settore
- ❖ Analisi e prospettive industriali, produttive e di mercato
- ❖ Mercato del lavoro

Allo scopo di consolidare e sviluppare la scelta del metodo partecipativo contenuto nella Premessa del CCNL del 26 novembre 2016, le Parti si impegnano a migliorare la tempistica e l'efficienza nello scambio delle informazioni, per favorire un più alto livello di interlocuzione e il raggiungimento di soluzioni condivise nella gestione dei problemi.

L'Azienda si impegna, con periodicità e livello di dettaglio concordati, a fornire alle RSU le seguenti informazioni

- ❖ I più significativi indicatori di bilancio e le scelte e le previsioni relative all'attività produttiva.
- ❖ I dati relativi all'orario di lavoro e alla fruizione degli istituti contrattuali
- ❖ Le dinamiche relative all'organico e alla formazione professionale

Tali informazioni, verranno fornite, con vincolo di riservatezza, di norma nelle modalità specificate nella tabella 1 in allegato.

Infine, vengono costituiti, in coerenza con quanto esposto nella Premessa del CCNL del 26 novembre 2016, il Comitato Consultivo di Partecipazione (CCNL Parte Prima art. 3), la Commissione Pari Opportunità (CCNL Parte Prima art. 7) e la Commissione Formazione (CCNL Parte Prima art. 6.1),

Si richiede, inoltre, l'istituzione di una Commissione "Inquadramento" finalizzata:

- ❖ a valutare le possibili relazioni tra il sistema di valutazione delle competenze e l'inquadramento contrattuale;
- ❖ a valutare l'estensione del nuovo sistema di valutazione delle competenze al settore degli Staff (corporate);
- ❖ a monitorare la congruità delle mansioni svolte e delle competenze maturate dai dipendenti;
- ❖ ad individuare eventuali elementi di rigidità e di stasi nell'avanzamento professionale.

- **Diritti Sindacali**

Le Parti, nel riconoscere il valore dell'intermediazione e del dialogo per la soluzione dei problemi, ritengono importante favorire la partecipazione e la comunicazione tra i dipendenti anche attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti all'interno delle profonde trasformazioni sociali, normative e tecnologiche che ci attraversano.

L'Azienda fornirà alle RSU gli strumenti necessari per diffondere le informative sindacali (bacheca elettronica) e per poter effettuare assemblee da remoto (fino ad una capienza di almeno 1000 persone).

L'Azienda riconosce il diritto ad un'ora di informativa sindacale con cadenza semestrale per tutti i nuovi assunti da tenersi mediante un incontro con la RSU.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, le Parti convengono di applicare le condizioni precedentemente vigenti, salvo diversa successiva verifica ed intesa.

- **Formazione Fondimpresa**

Le Parti riconoscono il valore e l'importanza del ruolo di Fondimpresa nel promuovere la formazione continua sia per lo sviluppo della competitività dell'impresa, sia per la crescita delle competenze professionali.

A tal fine le RSU incontreranno i dipendenti partecipanti ai corsi cofinanziati per un'ora al termine del corso.

- **Progetto Almaviva Green**

In relazione al Progetto Almaviva Green presentato ai Vertici Aziendali dalle OO. SS. da oltre dieci anni, l'Azienda, nel riconoscere l'importanza di un percorso condiviso di orientamento della produzione e del business (*mercato*) aziendale con un forte indirizzo innovativo ed ecosostenibile, si impegna a proseguire e a sviluppare il progetto ed a fornire annualmente alle RSU, i dati relativi ai risultati degli audit periodici delle certificazioni ambientali ISO 14001 e di gestione energetica ISO 50001

- Tabella 1. - Tempistica e livello di dettaglio di informative e incontri dedicati

Periodicità	tipo dati	livello di aggregazione	obiettivo informativo
Annuale	Bilancio consolidato e Aziendale		
	Malattia	sede	Storico del consuntivo distinto per tipologia (certificata/non certificata)
Trimestrale	Ferie	centro di costo/sede	Andamento consuntivo/pianificato - rispetto dell'obiettivo definito
	Organico	centro di costo/sede	Distribuzione per livelli professionali e tipologia contrattuale - andamento assunzioni/dimissioni
	Straordinari e Lavoro Supplementare (Part-Time)	centro di costo/sede	Studio andamento fenomeno con possibilità di individuazione valori critici
	Banca ore	centro di costo/sede	Studio andamento fenomeno con possibilità di individuazione eccessi di mancata fruizione
	Sabati e Festivi lavorati	centro di costo/sede	Distinzione tra personale direttivo e non direttivo - studio andamento fenomeno con possibilità di individuazione valori critici
	Trasferte	centro di costo/sede	Andamento richieste / autorizzazioni - Studio andamento Spese trasferta con possibilità di individuazione valori critici
	Telelavoro e Smart Working	centro di costo/sede	Andamento richieste / autorizzazioni - motivazione delle mancate autorizzazioni
Incontri semestrali	Formazione	centro di costo/sede	Analisi fabbisogni - tipologia/caratteristica tecnica dei corsi - investimento - consuntivazione piano formativo
	Esternalizzazioni	centro di costo/sede	Analisi fabbisogni - tipologia/caratteristica professionale delle terze parti - costi - consuntivazione
	Insaturazioni	centro di costo/sede	Storico del consuntivo distinto per livelli professionali
	Orari Rigidi	centro di costo/sede	Studio andamento fenomeno con possibilità di individuazione valori critici (es. organico)
	Reperibilità	centro di costo/sede	Studio andamento fenomeno con possibilità di individuazione valori critici (es. organico/frequenza)

Allegato 1 - Trasferte

Tipologia delle trasferte

Le trasferte vengono distinte in base alla località dove avvengono in:

- TRASFERTE AL DI FUORI DEL COMUNE ENTRO LA PROVINCIA DOVE HA LUOGO LA SEDE DI LAVORO;
- TRASFERTE IN LOCALITÀ ESTERNE ALLA PROVINCIA;
- TRASFERTE ALL'ESTERO

e in base alla loro durata potranno essere distinte in:

- TRASFERTE GIORNALIERE;
- TRASFERTE PLURIGIORNALIERE (SI INTENDONO QUELLE IN CUI SI EFFETTUANO UNO O PIÙ PERNOTTAMENTI);
- TRASFERTE DI LUNGO PERIODO (SI INTENDONO QUELLE CHE SI PREVEDONO DI DURATA SUPERIORE AI TRE MESI).

Norme generali

1 -Definizione delle spese di trasferta

Sono considerate spese di trasferta quelle spese sostenute dai dipendenti per conto dell'azienda per il raggiungimento, la permanenza e il rientro dalla località di trasferta.

2 -Attivazione della missione

Fatti salvi giustificabili impedimenti o urgenza della missione, il Dirigente Responsabile comunicherà all'interessato, con anticipo congruo anche rispetto alla durata della trasferta, le seguenti informazioni:

- ❖ incarico da svolgere;
- ❖ cliente ed orario di lavoro presso il medesimo;
- ❖ località e relativa tipologia della trasferta;
- ❖ durata prevista e relativo trattamento di trasferta;
- ❖ modalità di viaggio e mezzi di trasporto autorizzati.

3 -Mezzi di trasporto

La scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita congiuntamente al Dirigente Responsabile che autorizza la trasferta, avendo cura di ottimizzare costi e tempi attraverso l'esame di:

- ❖ ubicazione del cliente;
- ❖ costo del viaggio;
- ❖ tipologia dell'itinerario;
- ❖ tempo necessario.

Il dipendente ha diritto ai seguenti rimborsi:

- ❖ Aereo: classe turistica;
- ❖ Treno: 2a classe o equivalente;
- ❖ Taxi per gli spostamenti iniziali e terminali del viaggio di trasferimento - fino all'aeroporto o stazione e viceversa;
- ❖ Altri mezzi pubblici collettivi urbani ed extraurbani (pullman, autobus...): rimborso del biglietto.

In casi eccezionali per particolari motivi di disagio o di urgenza o quando costituiscano l'unico mezzo disponibile il Dirigente Responsabile potrà autorizzare:

- ❖ Taxi per spostamenti diversi da quelli contemplati nel punto immediatamente precedente;
- ❖ Autovettura a noleggio: l'uso di autovetture a noleggio è consentito in caso di indisponibilità o inadeguatezza di altri mezzi per il servizio richiesto. Per viaggi inferiori ai 100 km complessivi, la categoria di autoveicoli di riferimento sarà la classe B AVIS; per lunghe percorrenze e/o più persone che utilizzano la stessa vettura verrà valutato l'utilizzo di vetture di classe superiore. In caso di utilizzo di auto a noleggio a spese della società, le spese per il carburante, se sostenute dal dipendente, sono regolate con rimborso a piè di lista.
- ❖ Mezzo di trasporto personale: ai soli fini del rimborso chilometrico calcolato sulla percorrenza dalla località di partenza fino a destinazione e ritorno.

Le tariffe di rimborso chilometrico, ferme restando le regole di definizione delle distanze specificate in questo paragrafo, sono specificate al successivo punto "Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici".

Il rimborso kilometrico verrà calcolato sul percorso temporalmente più breve tra il proprio domicilio e la località di trasferta e viceversa, salvo il caso in cui il viaggio di andata e/o ritorno abbia come terminale la propria sede di lavoro (previa timbratura di entrata e uscita).

Nel caso venga autorizzato lo strumento del car pooling, il rimborso spetterà integralmente come detto sopra al proprietario e conducente dell'auto, mentre ai passeggeri spetterà solo nel caso di spostamento iniziale e finale dal proprio domicilio al luogo dell'appuntamento e viceversa.

Tutte le spese sopra citate, comprese le spese di taxi, i pedaggi ed i parcheggi, devono essere documentate.

4 - Tempi di viaggio

Per tempi di viaggio si intendono le ore necessarie per raggiungere la località di trasferta e viceversa, utilizzando il mezzo più rapido. Nel caso di impossibilità ad usare il mezzo più veloce, e qualora particolari motivazioni di urgenza non consentano il rinvio della trasferta, l'importo di ore viaggio riconosciuto al personale cui si applica tale trattamento sarà calcolato sulla base dei tempi di viaggio effettivamente impiegati con il mezzo alternativo cui si è fatto ricorso.

Ai sensi Ccnl, sarà corrisposto un importo pari all'85% della normale retribuzione, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, con l'esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

In luogo del suddetto trattamento, il personale inquadrato nell'ambito della 6° e della 7° categoria (impiegati e quadri) percepirà, per ogni singola trasferta in località esterna alla provincia sede di assegnazione, un compenso di € 30€ lordi a titolo di rimborso spese non documentate. Un ulteriore importo aggiuntivo di 15€ lordi sarà inoltre corrisposto, nell'ambito della stessa trasferta, per ogni pernottamento in provincia diversa da quella del precedente pernottamento.

5 - Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait

- ❖ si ha diritto al pasto diurno se il dipendente si trova in trasferta tra le ore 13.00 e le ore 14.00
- ❖ si ha diritto al pasto serale se il dipendente si trova in trasferta tra le ore 20.00 e le ore 21.00
- ❖ si ha diritto al rimborso del pernottamento se il dipendente si trova in trasferta, in regime di forfait totale come più avanti definito, oltre le 22.00

6 - Rientri in sede

Al personale in trasferta in Italia per un periodo superiore a 7 giorni, viene garantito un rientro settimanale alla propria sede di lavoro.

Il personale che si trovi in trasferta nel giorno immediatamente precedente ad una o massimo due giornate consecutive fra festività infrasettimanali, domeniche o sabati non lavorati e che debba continuare la trasferta nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva, può, in alternativa al rientro in sede e successivo ritorno, secondo la normativa in atto, prolungare la permanenza in loco previa autorizzazione del Dirigente Responsabile.

Rimborsi di spesa

1 - Trasferte fuori dal Comune ed entro la Provincia dove ha luogo la sede di lavoro

Sono previsti i seguenti rimborsi:

- ❖ Viaggi: rimborso spese relative al mezzo utilizzato come definito al punto Norme generali – mezzi di trasporto;
- ❖ Vitto: utilizzo mensa clienti; oppure "buono pasto"; oppure rimborso documentato fino all'equivalente del buono pasto;
- ❖ Spese non documentabili: 6€ lordi al giorno.

2 - Trasferte di breve periodo in località esterne alla Provincia

Il dipendente potrà scegliere uno dei seguenti trattamenti nell'ambito dell'intera trasferta:

Piè di lista:

- ❖ Pernottamento: spese documentate di albergo di 2a categoria/3 stelle (comprensivo di prima colazione). Gli alberghi dovranno essere individuati e prenotati dalla società
- ❖ Vitto: pasto diurno entro un massimale di 28€; pasto serale: entro un massimale di 35€. È consentita la compensazione tra le due voci per un importo complessivo di 55€;

- ❖ Spese non documentabili: 12€ lordi per ciascuna giornata di trasferta (due pasti senza pernottamento); 15€ lordi per ciascuna giornata intera di trasferta (due pasti + pernottamento).

Forfait totale:

- ❖ Pernottamento: 23€ lordi, sempre che il pernottamento non sia già compreso nel costo del biglietto di viaggio (es. vagone letto);
- ❖ Vitto: 25€ lordi a pasto, per il pasto diurno e per il pasto serale.

Forfait misto:

- ❖ Pernottamento: spese documentate di albergo come sopra previsto per il piè di lista;
- ❖ Pasti: 25€ lordi a pasto, per il pasto diurno e per il pasto serale. È consentita la compensazione tra le due voci per un importo complessivo di 48€;

Qualora l'attività lavorativa da eseguire in trasferta si svolga presso uffici della Società o di altra Società del Gruppo (ovvero presso uffici di clienti ove sia possibile accedere ad un servizio di mensa in natura), per il pasto diurno verrà utilizzato il servizio di ristorazione aziendalemente previsto (mensa in natura o buono-pasto): ai fini della compensazione tra i pasti, al pasto diurno verrà pertanto attribuito un valore convenzionale pari all'importo previsto per il buono-pasto.

Gli importi erogati a rimborso delle spese di vitto e/o di alloggio, ovvero a titolo di rimborso di spese non documentabili, non fanno parte della retribuzione a nessun effetto di Contratto collettivo e/o individuale di lavoro.

3 - Trasferte di lungo periodo

Il trattamento sarà definito di volta in volta con il Dirigente Responsabile in funzione del luogo e della durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi.

Verrà comunque applicato il trattamento di trasferta breve per i primi tre mesi di trasferta. Le caratteristiche dei progetti che rendono necessario il ricorso all'istituto della trasferta lunga, nonché la durata dei medesimi ed i trattamenti previsti, saranno oggetto di confronto con le RSU.

4 - Trasferte all'estero

Per i casi di trasferte all'estero il trattamento sarà definito di volta in volta con il Dirigente Responsabile in funzione del luogo e della durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi. Le caratteristiche dei progetti che rendono necessario il ricorso all'istituto della trasferta all'estero, nonché la durata dei medesimi ed i trattamenti previsti saranno oggetto di confronto con le RSU.

In ogni caso l'azienda si impegna a garantire la copertura sanitaria anche nei paesi ove questa non sia assicurata in virtù di convenzioni internazionali o accordi bilaterali; l'azienda si impegna altresì a garantire in qualunque paese estero la copertura antinfortunistica, fatta eccezione per i paesi in stato di guerra, relativamente ai quali potranno essere stabilite volta per volta coperture *ad hoc*.

Sarà possibile autocertificare come spese non documentabili alcune specifiche voci di spesa qualora vengano effettuate in un paese in cui la suddetta spesa è oggettivamente non documentabile.

In caso di regime a piè di lista, il personale in trasferta all'estero percepirà un importo pari a 15€ lordi per ogni giornata di trasferta (anche senza pernottamento), a titolo di rimborso per spese non documentabili.

5 -Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici

Ai dipendenti che per ragioni di servizio siano autorizzati ad effettuare spostamenti occasionali con mezzo di trasporto proprio, verrà corrisposto un rimborso chilometrico di € 0,40 per spostamenti fuori dal Comune sede di lavoro e di € 0,45 per spostamenti nel Comune.

Detto rimborso, a copertura della distanza fra l'ufficio di assegnazione e la località di lavoro da raggiungere e del ritorno all'ufficio di assegnazione, non compete per il raggiungimento di località di lavoro situate entro un raggio di 5 km dall'ufficio di assegnazione.

Le parti si danno atto che gli importi di cui ai capoversi precedenti sono stati definiti anche considerando l'esistenza di una polizza kasko aziendale a copertura delle percorrenze effettuate con mezzo proprio per attività lavorativa.

Verranno inoltre rimborsate eventuali spese documentate di parcheggi o pedaggi.

Si intendono occasionali le assegnazioni a località di lavoro per un periodo inferiore ad un mese.

In caso di assegnazioni continuative, presso uffici, aziendali o del cliente, localizzati nel comune ovvero nelle zone convenzionalmente assimilate al territorio del Comune sede di lavoro (area sino a 1 km di distanza dal GRA a Roma e Comuni limitrofi a quello sede di lavoro raggiunti da mezzi pubblici urbani) il trattamento di rimborso chilometrico verrà corrisposto nel solo caso di destinazione ad uffici del cliente, e sarà limitato alle sole prime 4 settimane di prestazione presso la nuova località.

A parziale deroga di quanto sopra, in caso di assegnazione continuativa presso uffici, aziendali o del cliente, localizzati nelle zone convenzionalmente assimilate al territorio del Comune sede di lavoro (area sino a 1 km di distanza dal GRA a Roma e Comuni limitrofi a quello sede di lavoro raggiunti da mezzi pubblici urbani) il personale potrà optare in via alternativa tra il trattamento di rimborso chilometrico, così come sopra disciplinato, ovvero il rimborso documentato, per tutta la durata dell'assegnazione, del solo biglietto del mezzo pubblico collettivo (urbano e/o extraurbano) che raggiunge la località di lavoro in questione.

Trasferimenti

In materia di trasferimenti operati su iniziativa dell'azienda secondo quanto previsto da CCNL, le parti convengono quanto segue:

- nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate in Province diverse, verrà corrisposto il trattamento di trasferta (regime a forfait totale) per 3 mesi, e verranno rimborsate le spese di trasloco, entro un massimale di € 2.900,00 (più di lista o forfait);
- nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate nell'ambito della medesima Provincia, verrà corrisposto il trattamento di rimborso chilometrico per 3 mesi.

Validazione della consuntivazione delle spese.

L'approvazione della consuntivazione delle spese è del diretto responsabile del lavoratore.

Una volta approvata essa non può essere modificata da parte dell'ufficio preposto al controllo della consuntivazione se non previa notifica al lavoratore stesso ed al suo responsabile e conseguente accettazione della rettifica.

In caso di problemi rilevati dall'ufficio travel in fase di verifica della consuntivazione, al lavoratore ed al suo responsabile verrà inviata una scheda standard con evidenziate le anomalie della consuntivazione, e la consuntivazione stessa tornerà nelle mani del lavoratore per la revisione o per la giustificazione delle anomalie

Monitoraggio spese di trasferta

Le parti concordano un monitoraggio come specificato in tabella 1

Prassi aziendali e automatismi per la regolamentazione delle trasferte

Questi strumenti vanno preventivamente approvati congiuntamente con RSU e eventualmente rettificati secondo quanto specificato nel presente accordo.