

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 14 dicembre 2022

TRA

Almaviva S.p.A., Reactive srl, Kline srl

E

Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

PREMESSO CHE

- E' stata presentata nel mese di marzo 2020 una piattaforma per il rinnovo del Contratto integrativo 2013 con successive modifiche;
- La discussione sui suoi contenuti è stata portata avanti nei successivi 2 anni, il che ha comportato successive proroghe fino al 31/12/2022;
- Sono stati analizzati e presi in considerazione i positivi trend economici, industriali e occupazionali delle Società in epigrafe, pur con alcune criticità crescenti sul livello di insaturazione in atto anche in virtù delle attuali dinamiche di mercato e per la tipologia di attività assegnate che presentano alcune discontinuità rispetto al passato;
- Si ritiene utile riepilogare in un unico testo la normativa contrattuale di secondo livello, anche considerando il nuovo assetto societario di Almaviva SPA e società derivate;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Con effetto dalla data di sottoscrizione, il presente accordo costituisce l'unica regolamentazione collettiva di secondo livello applicabile ai dipendenti delle Società firmatarie del presente accordo e sostituisce, pertanto, ogni contratto collettivo aziendale precedentemente applicato.

Per le materie non disciplinate dal presente accordo, le Parti convengono di applicare le condizioni precedentemente vigenti, salvo diversa successiva verifica ed intesa.

I. 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 è articolato su due livelli:

- attraverso le rappresentanze sindacali territoriali (RSU)
- attraverso il Coordinamento Nazionale Almaviva-Reactive-Kline che le riunisce

L'obiettivo di questo impianto è di estendere conoscenze e informazioni per garantire il massimo di partecipazione e condivisione.

Resta inteso che in caso di riorganizzazioni aziendali che comportino l'acquisizione di aziende o rami d'azienda cui segua un processo di fusione all'interno di una delle società firmatarie del presente Accordo, oppure lo scorporo o la cessione di aziende o rami d'azienda all'interno del perimetro delle Società firmatarie del presente Accordo, si procederà nell'ambito delle procedure di legge o di CCNL all'uopo previste ad un incontro tra le parti che valuti gli impatti e definisca le eventuali modifiche ai criteri di rappresentanza e all'accordo integrativo qui sottoscritto.

• **Coordinamento Nazionale Almaviva-Reactive-Kline**

Ferme restando le competenze – anche negoziali - previste per le RSU aziendali dal T. U. sulla Rappresentanza - Parte Terza (Accordo Interconfederale 10/01/2014) viene costituito un Coordinamento Nazionale composto dai rappresentanti delle RSU di ciascun sito produttivo e/o delle aziende firmatarie del presente accordo, dai rappresentanti territoriali e dai Coordinatori Nazionali delle OO.SS.

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

• **Informativa e Commissioni**

Allo scopo di consolidare e sviluppare il metodo partecipativo contenuto nella Premessa del CCNL in vigore, 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 delle singole Società le seguenti informazioni:

- ✓ I più significativi indicatori di bilancio, 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.

Vengono costituiti, in coerenza con quanto esposto nella Premessa del CCNL in vigore:

- ✓ Comitato Consultivo di Partecipazione (CCNL Parte Prima art. 3)
- ✓ Commissione Pari Opportunità (CCNL Parte Prima art. 7).
- ✓ Commissione Aziendale per la Formazione Professionale (CCNL Parte Prima artt. 6 e 6.3)
- ✓ Commissione Inquadramento (CCNL Sez. IV titolo II)

• **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.

A tal fine, le Aziende firmatarie del presente accordo metteranno a disposizione delle RSU le piattaforme adeguate per poter esercitare il diritto di assemblea anche da remoto e tutti gli strumenti necessari per diffondere le informative sindacali.

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

• **Nuove sedi/uffici**

Nel caso di apertura di nuove sedi/uffici con un numero di dipendenti insufficienti per la nomina di un RSU locale, le parti definiranno i criteri di aggregazione di più sedi/uffici, per consentire la nomina di Delegati che rappresentino le nuove sedi/uffici.

• **Caselle di posta elettronica**

Viene attribuita ad ogni singola RSU locale una casella di posta elettronica ed una casella di posta elettronica certificata sul sistema di posta aziendale. Ciascun componente delle RSU verrà abilitato all'uso della propria casella locale; di conseguenza, la responsabilità dell'utilizzo delle singole caselle deve considerarsi collettiva ovvero dalla RSU locale.

Le Parti si danno atto che la casella di posta elettronica certificata verrà utilizzata quale strumento per la comunicazione degli atti e dei documenti per i quali la legge o il CCNL o

altra fonte regolamentare o contrattuale prevede la trasmissione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

- **Assemblea sindacale**

Ad integrazione di quanto previsto dalle disposizioni di legge (art. 20, legge n. 300/1970) e di CCNL, l'esercizio del diritto di assemblea è riconosciuto nel limite massimo di 12 ore annue.

- **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 sarà consentito alla RSU di distribuire ai partecipanti ai corsi cofinanziati un questionario di valutazione.

- **Progetto Almaviva Green**

In relazione al Progetto Almaviva Green, sviluppato a partire dalla proposta delle OO.SS. del 3 marzo 2009, l'Azienda, nel riconoscere l'importanza di un percorso condiviso di orientamento della produzione e del business aziendale con un forte indirizzo innovativo ed ecosostenibile, si impegna a convocare, con frequenza semestrale con il coinvolgimento dell'Head of Sustainability, un incontro con il Green Team aziendale dedicato all'esame dell'avanzamento delle attività green oriented, delle procedure, dei dati relativi al Sistema di Gestione Aziendale e degli obiettivi e dei dati relativi ai processi di efficientamento collegati alle certificazioni ambientali e di gestione energetica, delle informazioni necessarie per la predisposizione del Bilancio di sostenibilità.

Tabella 1

Tempistica e livello di dettaglio informativa aziendale

periodicità	tipo dati	livello di aggregazione	obiettivo informativo
annuale	Bilanci Aziendali		
trimestrale	Malattia	società	Consuntivo (certificata/non certificata) + storico
annuale	Info e dati ambientali ed energetici	società	Bilancio di sostenibilità Attività green oriented e certificazioni ambientali e energetiche
trimestrale	Ferie	Società / Macro area	Consuntivo/Pianificato - rispetto dell'obiettivo
trimestrale	Organico	Società	Distribuzione per livelli prof.li / tipo contr.le - assunzioni/dimissioni –
trimestrale	Straordinari	centro di costo/sede	Fenomeno - valori critici
trimestrale	Banca ore	centro di costo/sede	Fenomeno e mancata fruizione
trimestrale	S. e F.vi lavorati	centro di costo/sede	Personale direttivo e non - fenomeno e valori critici
semestrale	Telelavoro	Sede / Società	Richieste / autorizzazioni - mancate autorizzazioni
semestrale	Formazione	centro di costo/sede	tipologia/caratteristica tecnica dei corsi - consuntivazione piano formativo
annuale	Esternalizzazioni	società	Analisi terze parti
trimestrale	Insaturazioni	società/sede	Andamento per liv.professionali / profilo prevalente
semestrale	Reperibilità/Orari rigidi	centro di costo/sede	Fenomeno - valori critici

I. ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO – PERMESSI ANNUI - FERIE E FESTIVITÀ – BANCA ORE

1 - Orario di lavoro giornaliero e settimanale – Lavoro straordinario e notturno

Ferma restando la *durata dell'orario settimanale* come da CCNL di categoria (40 ore), si conviene di mantenere la fruizione su base esclusivamente giornaliera dei seguenti istituti contrattuali:

- ✓ 80 ore di PAR di cui all' art. 5, *Permessi annui Retribuiti* commi 1° e 4°
- ✓ 16 ore annue retribuite tratte dalle riduzioni aggiuntive in essere; tali ore sono da considerarsi non assorbibili da eventuali future riduzioni di orario derivanti da successivi rinnovi di Ccnl.

Le 96 ore complessive derivanti dagli istituti sopra richiamati, ripartite su 48 settimane all'anno, consentono conseguentemente l'effettuazione di un orario giornaliero predeterminato di 7 ore e 36 minuti dal lunedì al venerdì; resta inteso che gli istituti a tal fine utilizzati si intendono fruiti ad ogni effetto in occasione delle assenze a qualsiasi titolo verificatesi. Salvo quanto successivamente indicato, la determinazione di diverse articolazioni orarie applicabili a specifiche categorie di dipendenti sarà oggetto di preventivo esame congiunto.

In tema di banca ore, si conviene che la richiesta di accantonamento possa riguardare tutte le ore di straordinario effettuate nell'anno, senza tetti né franchigie, e possa essere fatta anche per singole giornate di lavoro straordinario prestate nell'arco del mese, laddove previsto. Si conviene inoltre di consentire, previa autorizzazione, la fruizione dei relativi permessi a minuti; permessi sino ad una ora (solo per il personale non turnista) saranno concessi senza preventiva autorizzazione.

Si conviene che il personale non turnista (fatto salvo quanto più avanti disciplinato per il personale di categoria B2 (ex 6°) - B3 (ex 7°) - A1 (ex Q)), fermo restando l'orario di lavoro giornaliero come sopra predeterminato, possa effettuare una prestazione giornaliera effettiva di durata ricompresa tra le 6h45' e le 8h15' ore, con compensazione a livello mensile.

Solo per il personale non turnista, le prestazioni oltre l'orario giornaliero predeterminato e fino all'orario contrattuale di 8h15' ore, salva la facoltà di cui al precedente capoverso, verranno richieste ed autorizzate, di regola, per periodi non inferiori a quanto necessario per il raggiungimento delle 8h15' ore giornaliere, qualora seguite da lavoro straordinario propriamente detto. Dette prestazioni sino alle 8h15' ore giornaliere, che a norma di contratto non costituiscono lavoro straordinario, bensì PAR lavorati, verranno retribuite con corrispondenti frazioni di quota oraria della retribuzione ordinaria di fatto. Le prestazioni straordinarie (oltre le 8h15' ore effettive giornaliere) saranno retribuite se superiori a 15', e successivamente per multipli di 15 minuti.

Per il personale assegnato a sedi dotate di mensa resta confermato un **intervallo meridiano** di 30 minuti; il personale assegnato a sedi sprovviste di tale servizio (ovvero il personale che – pur se assegnato a sedi provviste di mensa – intenda fruire dell’intervallo al di fuori dell’azienda, non percependo comunque alcun trattamento sostitutivo) fruirà di un intervallo meridiano flessibile tra le ore 12,30 e le ore 14,30, di durata almeno pari a 30 minuti e non superiore ad 1 ora e 30 minuti. L’intervallo meridiano con uscita dall’Azienda verrà effettuato adempiendo alle formalità previste per il controllo delle presenze.

Al personale assegnato a sedi sprovviste di mensa, nonché al personale che svolga “servizio fuori sede”, quando non sia possibile rientrare in sede provvista di mensa spetterà un’indennità sostitutiva mensa (buono-pasto) del valore di € 8,26 (diurno e serale).

A tal fine, si precisa che il buono pasto spetta:

- al personale non turnista, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno 3h48’, con presenza tra le 12,30 e le 14,30, per il buono-pasto diurno, ovvero con presenza ininterrotta tra le 20,00 e le 21,00, per il buono-pasto serale.
- al personale turnista non-H24, in sedi provviste di mensa, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà turno, quando l’orario del turno non coincida, per un periodo di almeno 30 minuti con gli orari di attivazione mensa,
- al personale turnista non-H24, in sedi sprovviste di mensa, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà turno, con presenza tra le 12,30 e le 14,30, per il buono-pasto diurno, ovvero con presenza ininterrotta tra le 20,00 e le 21,00, per il buono-pasto serale;
- al personale turnista H24, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà del turno, in caso di impossibilità di fruizione della mensa aziendale.

È prevista per i non turnisti una “**elasticità di ingresso**” tra le ore 8.00 e le ore 9,45 con slittamento dell’orario di uscita – trascorso l’orario di lavoro giornaliero e l’intervallo meridiano come frutto ai sensi di quanto sopra – in funzione dell’ora di ingresso effettivo in sede.

Eventuali ritardi fino a 15 minuti, se non recuperati in uscita, non saranno retribuiti.

Il personale turnista potrà recuperare nella stessa giornata ritardi rispetto all’orario di ingresso sino a 20 minuti; ritardi superiori a 20 minuti, se non giustificati, verranno considerati assenza non giustificata.

In presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di reparto che richiedano variazioni - a carattere non temporaneo - di ampiezza e/o decorrenza iniziale all’“elasticità di ingresso” come sopra definita, si darà luogo ad appositi incontri tra la Direzione Aziendale e la RSU interessata.

Resta salva la facoltà aziendale di istituire in via temporanea, per particolari figure professionali ed in presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive aziendali, ovvero in funzione di necessità di interfaccia con il cliente, in ragione di particolari esigenze da questi manifestate e comunque nei limiti previsti da Ccnl, regimi di orario differenziati rispetto a quelli sopra definiti, ferme restando la collocazione della prestazione all'interno della fascia diurna e l'articolazione settimanale su 5 giorni (personale non turnista), nonché la durata dell'orario settimanale come risultante dalle disposizioni di cui al presente punto.

Qualora le sopra richiamate esigenze organizzative e/o produttive rendano necessaria l'applicazione di un regime di orario differenziato ad un intero reparto o ad un numero di dipendenti superiore alle 15 unità, si procederà a darne preventiva comunicazione alle Rsu e - a richiesta delle stesse - a farne oggetto di esame congiunto finalizzato al raggiungimento di un accordo.

Qualora invece l'applicazione di un regime di orario differenziato riguardi un numero di dipendenti inferiore, si svolgerà con la massima tempestività un incontro con la RSU interessata a livello locale con gli stessi fini.

Ai fini di quanto previsto ai precedenti capoversi, per temporaneo si intende un periodo non superiore a 6 mesi.

Resta confermata la definizione e la disciplina di **lavoro notturno** contenuta nel Ccnl di categoria; al proposito, le parti convengono di determinare per tutto il personale quale fascia di lavoro notturno quella ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 08.00 del giorno successivo.

La maggiorazione per lavoro ordinario notturno per tutto il personale turnista sarà corrisposta nella misura del 35%. Le parti si danno atto che gli importi a tale titolo corrisposti sono in sé comprensivi degli effetti riflessi su ogni elemento di retribuzione indiretta e differita e ne confermano la non computabilità nella base di calcolo del TFR ai sensi e per gli effetti del comma 2° dell'articolo 2120 cc..

La predetta maggiorazione troverà applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle categorie B2 (ex 6°), B3 (ex 7°) e A1 (ex Q), in caso di interventi notturni programmati. L'intervento programmato fuori dal normale orario di lavoro, calendarizzato di norma con preavviso almeno settimanale, sarà retribuito secondo quanto previsto dall'istituto della cosiddetta "disponibilità" (o reperibilità giornaliera non prevista).

Le prestazioni fornite dal **personale inquadrato nell'ambito delle categorie B2 (ex 6°), B3 (ex 7°) e A1 (ex Q)**, nei confronti del quale si ribadisce l'esonero dalle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, devono svolgersi nel rispetto degli incarichi affidati e delle condizioni di ricevibilità e utilizzabilità delle prestazioni stesse, in particolare per quanto attiene al coordinamento con le attività del restante personale operante nell'ambito aziendale; pertanto, ai fini della concreta realizzazione di quanto sopra, l'attività lavorativa del personale non turnista inquadrato nell'ambito delle categorie B2 (ex 6°), B3 (ex 7°) e A1 (ex Q) si svolgerà, di massima, in conformità con l'orario ordinariamente stabilito per la generalità dei dipendenti.

Il personale di cui al precedente capoverso, in caso di lavoro in giorno festivo ovvero in giorno feriale non lavorativo, godranno di permessi a recupero (mezza giornata di permesso retribuito per prestazioni sino a 4 ore, ovvero un'intera giornata di permesso retribuito per prestazioni superiori a 4 ore) che saranno fruibili con preavviso e approvazione automatica di norma entro il mese successivo a quello di maturazione. Il termine ultimo per la fruizione è fissato al 30 giugno dell'anno successivo; qualora non fruiti entro la scadenza prevista, saranno retribuiti con retribuzione ordinaria e senza maggiorazioni per le ore effettivamente lavorate.

Eventuali situazioni anomale, dovute ad esigenze organizzative non altrimenti gestibili, costituiranno oggetto di esame congiunto tra le parti al fine di adottare soluzioni adeguate.

2 - Permessi annui retribuiti

Si conviene che tutto il personale abbia titolo – in aggiunta alle 32 ore di PAR non utilizzate per l'effettuazione dell'orario giornaliero come sopra definito, per cui restano confermate le modalità di fruizione stabilite da Ccnl – a 24 ore annue di permesso retribuito (ROL), considerate assorbibili sino a concorrenza in caso di riduzioni di orario derivanti dalla contrattazione collettiva di categoria o confederale; per il personale che opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali (turnisti addetti a turnazioni h24 per 365 giorni annui), 8 di tali ore di permesso risultano assorbite dalle 8 ore previste per il medesimo personale dall'art.5 (Orario di lavoro), “permessi annui retribuiti”, comma 6 del Ccnl di categoria.

Le ore di permesso retribuito in questione (ROL e PAR) potranno essere fruiti, anche a singoli minuti, senza necessità di preventiva autorizzazione se di durata pari o inferiore a 60 minuti (solo personale non turnista), in caso contrario necessiteranno di specifica autorizzazione scritta del responsabile; assenze di intera giornata saranno consentite mediante fruizione di gruppi di 8 ore.

Le ore di ROL non fruiti nell'anno di maturazione verranno retribuite con quote orarie della retribuzione ordinaria in atto al momento della liquidazione e con le prime competenze utili. Per i PAR trovano applicazione le disposizioni di CCNL.

3 - Ferie e Festività

In materia di ferie vengono fatti salvi i trattamenti “*ad personam*”.

Per i termini di fruizione, si rimanda a quanto al proposito disposto dai D.lgs. n° 66/2003 e n° 213/2004: è prevista la possibilità di fruizione anche a mezze giornate.

Per tutto il personale la ricorrenza, per ciascun anno solare, di festività cadenti di sabato e domenica darà luogo alla maturazione di un pari numero di giornate di permesso, fruibili a mezza o intera giornata e con la medesima scadenza fissata per le ferie (18 mesi oltre l'anno

di maturazione); qualora non recuperate entro la scadenza prevista, dette festività verranno retribuite con le modalità previste da Ccnl, con riferimento alla retribuzione ordinaria in atto alla data e con le prime competenze utili. Analoga disciplina trova applicazione per la ex-festività del 4 novembre.

Per quanto riguarda la definizione delle chiusure collettive e della pianificazione annuale delle ferie e degli altri istituti, si stabilisce una procedura contrattuale che ne preveda i dettagli entro il 15 Dicembre dell'anno precedente per consentire l'avvio della pianificazione 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, più i ROL per il solo personale direttivo.

4 – Lavoro Agile

Si rinvia all'accordo del 27.05.2021, con revisione del 16.03.2022, e considerati i limiti riferiti non alla settimana bensì al mese.

Viene apportata altresì la seguente modifica:

- Par. 7 Strumenti di lavoro e potere di controllo: il Dipendente avrà a disposizione un PC portatile ed uno smartphone abilitato al traffico dati, e potrà richiedere alla struttura aziendale competente la tastiera esterna, l'alzata per il PC ed il mouse.

Tale accordo con le modifiche apportate si intende prorogato sino alla scadenza della presente intesa

5 - Telelavoro

Fermo restando il testo del Verbale accordo telelavoro 23.06.16 e relativi allegati vengono apportate le seguenti modifiche:

- Par.4 Compatibilità Produttiva: Nella valutazione delle compatibilità produttive si avrà particolare riguardo per particolari condizioni familiari, sanitarie o logistiche
- Par. 6 Rientri in azienda: Il numero massimo di giorni di rientro in sede del dipendente in telelavoro viene, di norma, fissato al 10% dei giorni mensili.

6 – Malattia autocertificata

Si rinvia all'accordo dell'11 dicembre 2015 e relativa proroga del 20 dicembre 2016

7 – Banca ore solidale

Le parti, valutando positivamente gli esiti dell'accordo sottoscritto il 2 luglio 2019 per la sede di Cosenza, intendono estendere l'istituto della banca ore solidale – a titolo sperimentale - a tutte le sedi con l'obiettivo di avviarne la decorrenza nel secondo semestre 2023.

A tal fine le Parti si incontreranno per definire congiuntamente termini e modalità operative di un accordo in merito.

II - RETRIBUZIONE

1. Elementi fissi collettivi della retribuzione

Vengono definiti i seguenti importi di Superminimo collettivo di categoria e di premio di risultato parte fissa:

Superminimo Collettivo

(importi lordi mensili)

Categoria	Importi
A1 (ex Q)	535,49
B3 (ex 7°)	300,79
B2 (ex 6°)	173,84
B1 (ex 5° S.)	128,23
C3 (ex 5°)	92,82
C2 (ex 4°)	65,87
D2 (ex 3°)	42,33
D1 (ex 2°)	20

Premio di Risultato Parte Fissa

(importi lordi annuali)

Categoria	Importi
A1 (ex Q)	550
B3 (ex 7°)	475
B2 (ex 6°)	385
B1 (ex 5° S.)	303
C3 (ex 5°)	246
C2 (ex 4°)	180
D2 (ex 3°)	144
D1 (ex 2°)	120

2. Premio di risultato (parte variabile)

- Le parti istituiscono, per tutto il personale con CCNL metalmeccanico e non dirigente, un nuovo Premio di Risultato a valenza annuale valido per gli esercizi 2023 e 2024.
- Il Premio concordato è interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati con l'approvazione del bilancio e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

- Il Premio di Risultato prende a riferimento gli indicatori di seguito rappresentati, finalizzati a conseguire incrementi di redditività e produttività ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Indicatori e obiettivi

- a) **Indicatore di redditività** (peso = al 75% del Premio): erogazione di un Premio di ammontare pari al 25% dell'incremento dell'EBIT assoluto rispetto al valore EBIT assoluto del bilancio consuntivo dell'anno precedente (bilancio 2023 rispetto al 2022 e bilancio 2024 rispetto al 2023).

Il Premio, nella componente redditività, verrà erogato a partire da qualsiasi valore incrementale dell'EBIT assoluto rispetto al valore dell'anno precedente fino ad un valore massimo del 120% del premio base come sotto definito.

L'indicatore di redditività prenderà a riferimento il consuntivo di bilancio delle seguenti aziende nei due anni di riferimento del premio:

anno 2023: bilancio consuntivo aggregato di Almaviva S.p.A., Reactive S.r.l., Kline S.r.l.;

anno 2024: valore variabile nelle singole aziende del perimetro di riferimento costituito, in modo distinto, per il 50% dal bilancio consuntivo aggregato di Almaviva S.p.A., Reactive S.r.l., Kline S.r.l. e per il 50% dal bilancio consuntivo delle singole aziende

Tabella esemplificativa

SOCIETA'	REDDITIVITA' - ESERCIZIO 2023
Almaviva	100% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline 23 vs 22
Reactive	100% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline 23 vs 22
Kline	100% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline 23 vs 22

SOCIETA'	REDDITIVITA' - ESERCIZIO 2024
Almaviva	(50% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline) + (50% Delta EBIT Almaviva) 24 vs 23
Reactive	(50% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline) + (50% Delta EBIT Reactive) 24 vs 23
Kline	(50% Delta EBIT Almaviva + Reactive + Kline) + (50% Delta EBIT Kline) 24 vs 23

Si conviene che, per gli esercizi 2023 e 2024, l'incremento del valore EBIT derivante dal progetto "Piattaforma Nazionale Telemedicina" verrà scorporato dal meccanismo di calcolo del Premio come sopra descritto.

A tal fine, l'Azienda fornirà tutte le informazioni necessarie alle rappresentanze sindacali in occasioni degli incontri di monitoraggio previsti nello specifico paragrafo.

- b) **Indicatore di produttività (peso = al 25% del Premio): giorni fatturati su totale**
giorni di presenza nell'anno di riferimento secondo la seguente formula:

GG. totali fatturati al netto di Corporate, account di linea, indiretti di produzione, sistemi informativi, commesse di insaturazione

GG. totali presenza intero organico

Il Premio verrà corrisposto a partire da un valore percentuale, relativo al 2023, maggiore dell'85,41% e varierà con progressione lineare fino ad un valore massimo del 110% (€ 220,00) equivalente ad un rapporto percentuale \geq all'87,60%.

L'indicatore di produttività prenderà a riferimento il consuntivo aggregato di Almaviva S.p.A., Reactive S.r.l., Kline S.r.l. nel primo anno di riferimento del Premio

Monitoraggio

Le Parti si incontreranno trimestralmente per un monitoraggio ed una verifica dell'andamento degli indicatori di redditività e produttività assunti alla base della determinazione del Premio.

Con riguardo all'indicatore di produttività le Parti, per il periodo relativo al 2024, potranno apportare eventuali correttivi/integrazioni ovvero accordarsi su un nuovo indicatore.

Importo del Premio

Il valore base del premio, calcolato sulla categoria B2 (ex 6°), sarà parametrizzato per categoria come previsto dalla scala del CCNL Metalmeccanico ed avrà un valore pari a € 800.

Livello	Scala Parametrica	Redditività 75%	Produttività 25%	Totale Premio (100%)
D1	129,14	421,15	140,38	561,53
D2	143,21	467,02	155,67	622,69
C1	146,30	477,11	159,04	636,15
C2	149,40	487,20	162,40	649,60
C3	160,00	521,77	173,92	695,70
B1	171,50	559,27	186,42	745,69
B2	183,99	600,00	200,00	800,00
B3	205,41	669,84	223,28	893,13
A1	210,33	685,89	228,63	914,52

Opzione Welfare

Il lavoratore in possesso dei vigenti requisiti previsti dalla normativa fiscale potrà scegliere di ricevere l'importo complessivo del Premio di risultato (onnicomprensivo di entrambe le quote parte di redditività e di produttività), anziché in forma monetaria, in servizi di welfare in conformità a quanto previsto dall'art. 51 t.u.i.r. ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Il lavoratore potrà decidere di convertire nei servizi di welfare il 100% del Premio entro il periodo che sarà a tempo debito comunicato dalla Società (a tal fine verrà pubblicata apposita comunicazione a tutto il personale circa le modalità operative della scelta tenendo conto dei riferimenti normativi vigenti alla data, previa condivisione con il Coordinamento); la mancata comunicazione dell'opzione nei termini prescritti darà luogo all'erogazione del Premio di risultato in forma monetaria.

Nel caso in cui il lavoratore decida di convertire il Premio in servizi di welfare l'importo del suo Premio verrà incrementato ad euro 900 rispetto agli euro 800 del Premio base; importi di misura differente rispetto al valore base di euro 800 saranno incrementati in maniera proporzionale.

Beneficiari del Premio

Il Premio sarà erogato a tutti i dipendenti non dirigenti con contratto metalmeccanico in forza nell'anno di riferimento, nonché nel mese di erogazione del Premio stesso, in proporzione ai mesi di effettivo servizio; nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio sarà erogato in maniera proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part time l'importo del Premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario ridotto.

A tale Premio hanno diritto, sempre in proporzione al servizio prestato, anche i lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione, purchè ancora in forza nel mese di erogazione.

Il Premio verrà erogato a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio con le competenze del mese di settembre.

Caratteristiche del Premio

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui già si è tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2010 del Codice Civile convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti si danno atto che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di fiscalità agevolata a normativa vigente (art.1, commi da 182 a 189, della legge 24 dicembre 2015, n° 208 e s.m.i.).

Durata e deposito dell'accordo

Il presente accordo verrà depositato in modalità online, a cura dell'Azienda, al Ministero del Lavoro nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

3. Indennità B2 (ex 6°) e B3 (ex 7°)

Viene confermata l'indennità forfettaria, di categoria B2 di importo pari a € 60 mensili. Tale importo verrà comunque corrisposto nel passaggio dalla categoria B1 (ex 5°S) alla B2, anche in caso di capienza del superminimo individuale assorbibile.

In caso di modifica temporanea dell'orario di lavoro, individuale o per gruppi omogenei, su fasce orarie diverse da quelle normalmente osservate in azienda, ma senza un'organizzazione su turni, le parti si incontreranno per determinare gli opportuni interventi normativi.

Resta inteso che il personale di categoria B2 (ex 6°) e B3 (ex 7°) sottoposto a regimi di turnistica osserverà il regime orario previsto sino alla B1 (ex 5°S), con corresponsione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, notturno e festivo e con sospensione dell'erogazione dell'indennità di cui al presente capitolo: ciò limitatamente al periodo di assegnazione ad attività a turni avvicendati.

Si conferma altresì l'indennità di categoria B3 (ex 7°) impiegati – assorbibile nel caso di passaggio ad A1 (ex Quadro) dall'incremento del superminimo collettivo di categoria – pari a € 67,14 mensili, comprensivi dell'importo già percepito a titolo di indennità di categoria B2 (ex 6°); resta inteso che nel passaggio alla categoria B3 (ex 7°) il differenziale tra i valori delle due indennità verrà in ogni caso corrisposto.

Le parti si danno atto che le somme erogate a tali titoli rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 481, l. n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013, in quanto finalizzate al miglioramento dell'organizzazione aziendale e correlate ai conseguenti incrementi di produttività in tal modo realizzati.

4. Indennità orari rigidi/turno

Viene riconosciuta un'**indennità di perdita di elasticità** pari ad euro 3,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio minore o uguale a 10 ore.

Viene riconosciuta un'**indennità di turno** pari ad euro 4,50 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio superiore a 10 ore. Tale istituto è riconosciuto a tutto il personale a prescindere dal livello inquadramentale ed è, qualora ne ricorrano le condizioni, cumulabile con l'indennità di perdita di gestione autonoma dell'orario.

Viene riconosciuta un'**indennità di perdita di gestione autonoma dell'orario** pari a:

- ✓ Euro 3,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio minore o uguale a 10 ore;
- ✓ Euro 4,50 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio maggiore di 10 ore;

Tale istituto è riconosciuto a tutto il personale con livello inquadramentale superiore alla categoria B1 (ex 5°S) ed è, qualora ne ricorrano le condizioni, cumulabile con l'indennità di turno e con l'indennità di perdita di elasticità.

Qualora eccezionalmente, previo esame congiunto con la RSU, al personale in servizio presso il cliente, inquadrato in categoria superiore alla B1 (ex 5°S), sia richiesta una prestazione almeno pari a 8 ore, verrà riconosciuta un'**indennità di perdita orario ridotto**, pari a € 5 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio. Al personale inquadrato fino alla categoria B1 (ex 5°S) sarà riconosciuto il pagamento di 24 minuti di mancata fruizione ROL.

Le parti si danno atto che tutti gli importi sopra menzionati ed a tale titolo corrisposti sono in sé comprensivi degli effetti riflessi su ogni elemento di retribuzione indiretta e differita e convengono che essi non siano computati nella base di calcolo del TFR, ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art 2120 c.c..

Le parti si danno altresì atto che le somme erogate a tali titoli rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 481, l. n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013, in quanto finalizzate al miglioramento dell'organizzazione aziendale e correlate ai conseguenti incrementi di produttività in tal modo reali.

5. Part-time (rinvio)

Si rinvia all'accordo del 9.04.2014, che si intende prorogato sino alla scadenza della presente intesa.

III - REPERIBILITÀ

Le parti convengono che l'istituto della reperibilità non è di applicazione generalizzata a tutti i dipendenti, ma riguarda specifiche funzioni/strutture aziendali le cui esigenze commerciali e produttive determinino una necessità di ampia copertura oraria realizzabile anche senza una presenza continuativa sul luogo di lavoro; le esigenze in questione saranno oggetto di verifica congiunta preventiva delle parti.

Al riguardo le parti effettueranno una ricognizione delle aree aziendali in cui attualmente si fa ricorso all'istituto della reperibilità.

Fermo restando quanto sopra, di seguito le regole di ricorso all'istituto.

Modalità di attivazione della reperibilità e limiti del ricorso all'istituto

Nel richiedere l'attività in reperibilità, l'Azienda:

- programmerà bimestralmente le necessità di ricorso alla reperibilità, comunicando preventivamente a livello di sede territoriale tali programmi e impegni ai dipendenti interessati e alla Rsu interessata. Eventuali variazioni verranno concordate con gli interessati di norma con preavviso settimanale;
- fornirà al dipendente in reperibilità la dotazione strumentale necessaria
- limiterà il ricorso alla reperibilità a 5 giornate lavorative ed a 3 non lavorative (sabati, domeniche e festivi) per dipendente ogni 6 settimane di calendario con l'obiettivo di giungere appena possibile ad una turnazione su 8 settimane. Le parti verificheranno in un apposito incontro da tenersi entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo i risultati registrati in tal senso.
- Nei casi in cui il ricorso alla reperibilità non abbia natura strutturale, e previo specifico accordo con la RSU, al personale coinvolto non potrà essere richiesta la disponibilità alla reperibilità per più di 30 giornate annue, delle quali massimo un terzo festive.

1. Modalità di intervento

L'intervento potrà essere:

- telefonico (intendendosi questo come il complesso delle attività e delle telefonate necessarie), quando per la risoluzione del problema presentatosi sia sufficiente fornire istruzioni per telefono;
- con rientro, quando per la risoluzione del malfunzionamento non bastino istruzioni telefoniche, ma occorra operare direttamente sul sistema recandosi in sede o presso il cliente;
- da remoto, quando per la risoluzione del malfunzionamento non bastino istruzioni telefoniche, e si possa operare sul sistema a distanza, tramite collegamento telematico.

2. Obblighi del dipendente

Il dipendente in reperibilità ha l'obbligo di:

- portare con sé ovunque si trovi, assicurandosi che gli apparati siano in condizioni di utilizzabilità, la dotazione strumentale fornitagli dall'azienda;
- utilizzare il telefonino unicamente ed esclusivamente per ragioni di servizio;
- in caso di guasto, smarrimento, furto o altra situazione che ne impedisca l'uso, provvedere, ove necessario, alle previste denunce di legge e darne immediatamente comunicazione al proprio responsabile, per consentire la tempestiva sostituzione dell'apparecchio, ovvero l'attivazione della reperibilità di altro dipendente;
- effettuare il rientro in sede di norma nel tempo massimo di un'ora dalla chiamata, qualora non sia possibile risolvere telefonicamente il malfunzionamento e non sia previsto l'intervento da remoto.

3. Trattamenti

Viene istituita un'indennità di reperibilità, nella misura pari a:

- € 30,54 lordi/giorno per le giornate da lunedì a venerdì;
- € 45,81 lordi/giorno per i sabati, le domeniche e le giornate festive;
- € 61,09 lordi /giorno per le giornate di Pasqua, del 1° maggio, del 24 e 25 dicembre e del 31 dicembre e 1° gennaio.

Viene definita un'indennità di **intervento telefonico** pari ad € 13,24 lordi ad intervento.

Si concorda inoltre sull'istituzione di **un'indennità di intervento con rientro**, commisurata alla durata dell'intervento stesso, il cui importo è determinato sulla base della retribuzione oraria, maggiorata del 60%, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro. Il tempo di trasferimento verrà conteggiato, nei limiti del 50% dello stesso, nella durata dell'intervento.

A recupero dell'attività prestata in occasione dell'intervento per rientro, l'azienda concederà – su richiesta del singolo - permessi retribuiti di durata pari alla durata dell'intervento come sopra convenzionalmente definita, in applicazione di quanto disposto all'art. 17 D.lgs. 66/03: in tal caso, a titolo di indennità di rientro si procederà alla corresponsione della sola maggiorazione di cui al precedente capoverso.

A tale scopo verrà inserita una causale di giustificativo specifica.

L'opzione per il permesso a recupero deve essere effettuata entro il mese di effettuazione dell'intervento. La fruizione dei relativi permessi dovrà avvenire – di norma – entro il mese successivo all'opzione, e comunque entro il 31 marzo dell'anno successivo; in caso di mancata fruizione tali permessi decadranno e non verranno retribuiti.

In caso di intervento con rientro di durata superiore a tre ore, di cui almeno una collocata oltre le 24, è prevista la concessione di un permesso retribuito di durata pari alla metà della durata dell'intervento stesso, da fruirsi inderogabilmente nella giornata lavorativa immediatamente successiva.

Le indennità di intervento non si cumulano tra loro, né con i trattamenti previsti per lavoro notturno, straordinario o festivo, non dovuti per tali prestazioni.

Le indennità di intervento con rientro e in telelavoro verranno corrisposte anche ai dipendenti non in turno di reperibilità che dovessero essere eccezionalmente chiamati ad effettuare un intervento. L'Azienda si impegna peraltro ad evitare il verificarsi del fenomeno, riconducendo tali casi all'interno della normale reperibilità programmata.

Nel caso di intervento da remoto, trovano applicazione i trattamenti previsti per l'intervento con rientro, fatta eccezione per quanto disposto in materia di tempo di trasferimento e di rimborso spese; l'indennità in tale caso corrisposta non potrà comunque essere inferiore a quella prevista per l'intervento telefonico.

Tutte le indennità sopraelencate sono comprensive di ogni effetto riflesso su istituti di legge e di contratto, compreso TFR, e non verranno pertanto conteggiati a tali fini.

Nell'individuazione dei lavoratori da sottoporre a reperibilità, l'Azienda, a parità di skill e competenze, e senza pregiudizio per i vincoli di avvicendamento ed i limiti di ricorso all'istituto come sopra definiti, darà priorità ai lavoratori che manifestino la propria volontarietà.

Resta inteso che il complesso delle disposizioni di cui sopra introduce misure compensative atte a superare il vincolo delle 11 ore di riposo giornaliero, così come previsto dall'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003 e succ. mod..

IV - TRASFERTE

Le parti convengono che le trasferte debbano essere limitate ad eventi o necessità di carattere eccezionale anche in considerazione delle opportunità che gli strumenti tecnologici consentono al fine di organizzare e svolgere incontri da remoto.

A) 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).

B) 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: il Dirigente Responsabile potrà autorizzare l'autovettura a noleggio 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: Il mezzo di trasporto personale sarà autorizzato nei medesimi casi ai soli fini del rimborso chilometrico calcolato sulla percorrenza da casa (ovvero da ufficio qualora la trasferta inizi dopo aver svolto attività lavorativa in sede) fino a destinazione, e viceversa, secondo le tariffe sotto indicate ("Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici"); si farà riferimento al 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 destinazione 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.

Il tempo utilizzato per raggiungere la stazione ferroviaria o l'aeroporto viene stabilito convenzionalmente in 50 minuti (rispetto all'orario di partenza e ritorno del treno) ed in 100 minuti (rispetto all'orario di partenza e ritorno dell'aereo).

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 B2 (ex 6°), della B3 (ex 7°) e della A1 (ex Q) impiegati e quadri percepirà, per ogni singola trasferta in località esterna alla provincia sede di assegnazione, un compenso di € 29,00 lordi a titolo di rimborso spese non documentate. Un ulteriore importo aggiuntivo di € 14,50 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 pié 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.

C) 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:** € 5,50 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 € 27,00; pasto serale: entro un massimale di € 34,00. È consentita la compensazione tra le due voci per un importo complessivo di € 52,50;
- ❖ **Spese non documentabili:** € 11,00 lordi per ciascuna giornata di trasferta (due pasti senza pernottamento); € 14,00 lordi per ciascuna giornata intera di trasferta (due pasti + pernottamento).

Forfait totale:

- ❖ **Pernottamento:** € 22,00, sempre che il pernottamento non sia già compreso nel costo del biglietto di viaggio (es. vagone letto);
- ❖ **Vitto:** € 24,00 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:** € 24,00 a pasto, per il pasto diurno e per il pasto serale. E’consentita la compensazione tra i 2 pasti a € 48,00

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.

I rimborsi erogati a titolo forfettario o a titolo di spese non documentabili di cui al presente punto “C) Rimborsi spesa” verranno adeguati in funzione degli incrementi stabiliti dal CCNL in corso di vigenza.

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 € 14,00 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 € 0,45 per spostamenti nel Comune e di € 0,40 fuori dal Comune sede di lavoro.

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 e sarà calcolato tramite il sito web "Tutto città – percorso più veloce"

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.

V - 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 € 2.750,00 (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.

VI – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Viene confermato l'Accordo del 31 ottobre 2019 aggiornato e modificato in base alla ripartizione di costi relativi all'anno 2023 come da tabella sottostante

ANNO 2023	Pacchetto integrativo (B) Metasalute	Pacchetto Assidai	Contributo carico azienda	Contributo carico dipendente
Iscritti solo Metasalute	252	-	252	-
Iscritti solo Assidai	-	400,0	255	145,0
Iscritti a Metasalute (integrativo B) e Assidai	252	400,0	255	397,0

VII – NORMATIVA AZIENDALE

Il documento “Sintesi della Normativa Aziendale”, concordato tra le Parti, costituisce il riepilogo delle norme di legge e degli accordi vigenti in azienda ed è reso disponibile sulla Intranet aziendale

VIII – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data della sua stipula ed ha durata sino al 31 dicembre 2025. Ferma restando la scadenza di cui sopra, le parti si impegnano ad incontrarsi quattro mesi prima della scadenza stessa per valutare se concordare un nuovo accordo ovvero prorogare quello in scadenza impegnandosi a non mettere in atto, a scenari produttivi e di mercato invariati, azioni unilaterali da ambo le parti anche dopo la scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Almaviva S.p.A.- Reactive S.r.l. - Kline S.r.l.

Fim-Cisl

Fiom-Cgil

Uilm-Uil

Coordinamento RSU Almaviva – Reactive - Kline