

IPOSTESI DI ACCORDO

tra

Le Società Air Liquide Italia, Air Liquide Italia Produzione, Air Liquide Italia Service, e Air Liquide Biometano (di seguito "Air Liquide Industria") e Air Liquide Sanità Service e Vitalaire Italia (di seguito "Air Liquide Sanità") alle quali viene applicato il CCNL del settore chimico-farmaceutico, rappresentate da Davide Pietro de Vita, Roberto Moro, Lorella Nard e Silvia Falco con l'assistenza di Assolombarda nella persona di Leonardo Castiglioni

e

la FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL rispettivamente in persona dei Sigg. Ivano Dalla Brea, Sergio Cardinali e Venere Balla a livello nazionale e le OO.SS territoriali in assistenza al Coordinamento Nazionale delle RSU aziendali dei rispettivi siti (congiuntamente "le Parti")

Le Parti, grazie alle relazioni industriali positive e costruttive costruite nel tempo, hanno svolto diversi incontri nei mesi di Febbraio e Marzo e Aprile 2021 alla ricerca di un accordo di secondo livello aziendale per il prossimo triennio di riferimento (2021 – 2023), riguardante primariamente gli istituti del Premio di Partecipazione e del Welfare aziendale, quali importanti strumenti per favorire la partecipazione dei lavoratori al miglioramento degli obiettivi aziendali, la valorizzazione dei contributi offerti e il potenziamento della fruizione di beni e servizi per il dipendenti.

Le Parti hanno concordato quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali sono un elemento essenziale nel consolidato modello partecipativo improntato al dialogo continuo. Le Parti condividono che nel nostro CCNL e in Azienda esse sono uno strumento cardine per sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupabilità, valorizzare e indirizzare la contrattazione aziendale finalizzata alla ricerca di possibili soluzioni condivise.

Per supportare tale modello, ispirato alla discussione, al confronto e al dialogo continuo e aderente alle effettive esigenze, si condivide l'importanza di valorizzare i seguenti strumenti di secondo livello.

LIVELLO NAZIONALE - Ruolo del Coordinamento

Viene confermato il ruolo del Coordinamento Nazionale alla presenza delle Segreterie Nazionali e RSU/OO.SS. Territoriali di Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL, che verrà convocato di norma due volte l'anno, con l'obiettivo di garantire uno spazio di dialogo e di confronto sui temi aziendali di interesse nazionale e per approfondire aspetti relativi all'organizzazione, alle sue evoluzioni, in un'ottica partecipativa e di presentazione delle linee guida aziendali.

Il coordinamento avrà funzione negoziale per la stipula di accordi aziendali nel proprio perimetro di applicazione.

La convocazione del Coordinamento verrà effettuata dall'azienda, su richiesta di una delle Parti, con ordine del giorno condiviso.

Le Parti sono consapevoli che l'organizzazione aziendale si è sviluppata, per affrontare la complessità del mercato, con attività coordinate a livello di macro area per funzione di competenza. Tale evoluzione, con organizzazioni specializzate, centrali, funzionali e/o matriciali, richiede un'azione di dialogo ampia e moderna che possa rappresentare ed accompagnare questa realtà, con livelli di interlocuzione adeguati.

Le Parti concordano sull'importanza dei temi legati alla Responsabilità Sociale.

Le Parti si impegnano a trovare modalità per promuovere le migliori pratiche sviluppate dal lavoro comune all'interno del perimetro contrattuale alle realtà affiliate.

LIVELLO TERRITORIALE

Come già specificatamente previsto dal CCNL Industria Chimica si conferma l'autonomia contrattuale delle relazioni industriali a livello territoriale e quindi delle R.S.U., relativamente alle materie demandate dal CCNL.

Le attività di informazione e consultazione a livello locale saranno sviluppate, concordando scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa locali e tramite un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, in modo da essere efficaci attraverso l'equilibrio degli interessi di

impresa con quelli dei lavoratori, con relazioni costruttive tra datore di lavoro e RSU e OO.SS. territoriali per i temi legati al territorio.

Qualora ritenuto opportuno la richiesta di incontro sarà formalizzata per iscritto, indicando l'oggetto del confronto.

OSSERVATORIO AZIENDALE

Si conferma l'importanza dell'Osservatorio Aziendale composto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali, dalla Direzione Aziendale e da n. 18 componenti delle RSU di Sito per Air Liquide Industria e n. 12 per Air Liquide Sanità/Vitalaire oltre ai delegati CAE.

L'Osservatorio, quale strumento non negoziale, affronterà tematiche inerenti l'informazione e consultazione, anche attraverso specifici argomenti riguardanti l'andamento economico, gli investimenti e le strategie del Gruppo oltre che l'andamento previsionale dell'occupazione ed eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro, l'introduzione di tecnologie digitali e l'evoluzione delle competenze, eventuali impatti sull'inquadramento in caso di nuove figure professionali.

Gli incontri saranno programmati tendenzialmente ogni semestre o comunque laddove fosse ritenuto necessario dalle Parti. Le tematiche da approfondire e discutere saranno previste nei relativi ordini del giorno.

RICAMBIO GENERAZIONALE

Le Parti, in funzione della necessità di facilitare il ricambio generazionale, si impegnano a ricercare strumenti a livello aziendale che possano favorire lo stesso con strumenti dedicati alla modulazione d'orario e di attività della fase finale del percorso professionale, facendo seguito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale T.R.I.S. (Tutele, Riqualficazione, Innovazione e Sostegno) quale strumento di responsabilità sociale, si impegnano a ricercare, attraverso un confronto costruttivo, le modalità di accesso al fondo per la promozione, conoscenza e applicazione a livello aziendale del fondo stesso, ferma restando la volontarietà.

Tale riflessione congiunta, sarà avviata non appena saranno disponibili gli elementi definitivi e le regole operative del fondo.

LAVORO AGILE

Nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale si conferma il valore degli accordi siglati sino ad oggi, valutando le possibili estensioni ed adattamenti per le figure professionali compatibili, sia in Air Liquide Industria che in Air Liquide Sanità.

Perdurando anche nel 2021 un contesto nel quale tale argomento è regolato da norme sovra contrattuali che non facilitano una sperimentazione efficace di soluzioni flessibili in un contesto "ordinario", le Parti si impegnano a riprendere le riflessioni su questi temi quando le condizioni del contesto lo permetteranno.

Con riferimento all'accordo sottoscritto con Air Liquide Sanità il 19.02.2020 per la gestione del progetto pilota, scaduto il 28.02.2021, le Parti confermano la disponibilità a ridefinire i contenuti di una nuova sperimentazione da avviare una volta terminata la fase emergenziale e previa verifica delle attuali condizioni di lavoro agile applicate integrando la predetta normativa emergenziale con gli standard dei protocolli di Sicurezza definiti con le OO.SS.

L'evoluzione del ricorso al lavoro agile apre a riflessioni sull'adeguamento degli spazi di lavoro che favoriscano la ricerca di un equilibrio tra relazioni interpersonali, spazi aziendali e equilibrio vita personale e lavorativa.

FORMAZIONE

La formazione riveste sempre di più un ruolo fondamentale nel supportare le persone e l'azienda nel suo complesso per affrontare i diversi cambiamenti ed adeguamenti che le evoluzioni organizzative, i processi ed i sistemi aziendali richiedono.

I percorsi di formazione hanno come obiettivo il rafforzamento delle competenze ed il loro adattamento alle evoluzioni del contesto e sono un elemento chiave per contribuire allo sviluppo dell'occupabilità delle persone. Occorre lavorare congiuntamente su iniziative di comunicazione e coinvolgimento di tutti, come occasione per una maggiore consapevolezza della cultura aziendale e dei suoi valori e della loro declinazione in azienda (ad es. modello Be Act Engage). In particolare si concorda di dare sempre maggior risalto alle varie iniziative che verranno di volta in volta implementate.

L'offerta formativa, oltre agli obblighi di Legge e le abilitazioni, è basata su due pilastri: il primo è l'individuazione da parte dell'azienda dei fabbisogni formativi e della loro soddisfazione, compatibilmente con i vincoli di risorse disponibili; il secondo è rappresentato dallo sviluppo di una cultura dell'occupabilità, dove l'azienda offre gli strumenti per l'arricchimento delle competenze e ciascuno si attiva per usufruirne (ad es. il Progetto B-Come per AL Industria).

La valorizzazione delle competenze tecniche (TCL), i processi di mentoring, coaching e skill coaching, sono ulteriori strumenti a disposizione per favorire il trasferimento delle competenze tra colleghi.

FORMAZIONE RSU/Delegati Formazione

Viene confermato il ruolo dei delegati alla formazione, così come previsti dal CCNL a cui è demandato l'incarico di contribuire alla definizione dei piani formativi e di sottoscrivere gli accordi formativi inerenti alla formazione finanziata (Fondimpresa), su delega delle RSU. I Delegati formazione saranno nominati dalle strutture territoriali in numero massimo di 6 per Air Liquide Industria e fino ad un massimo di 3 per Air Liquide Sanità.

Saranno periodicamente implementati percorsi formativi specifici per le RSU in applicazione delle norme contenute nel CCNL di riferimento, o attraverso le iniziative condivise tra le rappresentanze datoriali e sindacali o a livello aziendale.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

La tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro e il rispetto dell'ambiente sono valori condivisi. E' necessario consolidare e diffondere comportamenti sempre più consapevoli, propri della nostra cultura aziendale oltre che delle norme contrattuali e di legge .

Obiettivo primario dell'azienda rimane "Infortuni zero".

Per tale obiettivo l'azienda si è dotata da tempo di uno strutturato sistema di gestione per la salute, sicurezza ed ambiente, nel quale ciascuno con il proprio ruolo contribuisce attivamente secondo un approccio partecipativo.

Attori fondamentali per l'implementazione e lo sviluppo di questa cultura a tutela SSA, sono RLSSA, RSPP, ASPP, medico competente e Datore di lavoro/suoi delegati, con la loro partecipazione attiva.

L'attività formativa dei RLSSA è orientata ad accrescere le competenze e la consapevolezza del loro ruolo, gestita secondo le norme contrattuali e le prassi in essere.

Oltre alle iniziative aziendali già strutturate e partecipate regolarmente da parte di tutti i colleghi (ad es. Riunioni di Sicurezza, mese della Sicurezza) le Parti concordano di istituire a livello aziendale, nello spirito della giornata nazionale SSA del settore chimico farmaceutico, un evento annuale dedicato alla condivisione delle migliori pratiche sul tema, analisi eventi significativi, riflessioni aperte a contributi esterni e formazione, in particolar modo dedicato agli RLSSA/ASPP, secondo modalità flessibili, utilizzando anche gli strumenti tecnologici a disposizione.

I DPI che costituiscono ultima barriera di protezione sono regolarmente valutati per la loro adeguatezza e stato di conservazione secondo quanto previsto per Legge.

Le Parti concordano di riservare un particolare punto di attenzione alla gestione degli indumenti di lavoro.

Nella consapevolezza che le buone pratiche in tema di salute, sicurezza e ambiente debbano passare necessariamente per un confronto continuo sulle singole specificità di sito, le Parti condividono la necessità di favorire il costante approfondimento delle singole tematiche in oggetto a livello locale .

FERIE SOLIDALI

Le Parti condividono il valore dell'obiettivo che questo istituto si pone e, come previsto dall'art. 24 del DL 151/15 e del vigente CCNL, durante la vigenza del presente accordo le Parti valuteranno la possibilità di prevedere, attraverso un regolamento da definire, l'introduzione di uno strumento per il godimento di ferie in modalità solidale, considerando sia i temi di carattere normativo sia l'impatto sui processi aziendali.

PRESENZA: le Parti condividono l'importanza di un collegamento tra l'effettiva presenza ed il contributo personale al raggiungimento degli obiettivi di produttività e desiderano valorizzare la diminuzione del

fenomeno dell'assenteismo. A tal scopo il parametro di misura della presenza (px) costituirà un moltiplicatore del valore complessivo del risultato relativo alla produttività, secondo la seguente tabella, in funzione delle ore totali di assenza con le eccezioni previste dall'ex art. 8 G del CCNL 22/9/12. Sono in aggiunta escluse dal conteggio le assenze per cure salvavita (es. cure chemioterapiche, dialisi, etc.) e per malattie oncologiche, permessi per lutti familiari e L.104, permessi sindacali, donazione sangue e midollo e le assenze per maternità.

Ore di assenza nell'anno solare di riferimento	Valore px
Oltre 49	0,7
Tra 41 e 49	0,8
Tra 33 e 40	0,9
Tra 1 e 32	1
0	1,1

Premio di partecipazione totale = redditività + px * produttività

La scala parametrica è definita quale ulteriore spinta alla diminuzione del fenomeno dell'assenteismo e sarà applicata a partire dal secondo anno della durata del presente accordo per tenere in considerazione le criticità legate alla situazione pandemica ancora in atto nel corso del presente anno.

Con l'introduzione dell'elemento "Presenza" nelle modalità di calcolo della produttività si è inteso definire modi e contenuti dell'inserimento all'interno del Premio di Partecipazione di quanto previsto agli art. 8 lettera G e 28 del CCNL del 22.09.2012.

PREMIALITA' PER RIDUZIONE SALDO FONDO INDIVIDUALE FERIE/ROL

Al fine di favorire la riduzione del fondo ferie aziendale anni precedenti, le Parti concordano di introdurre un ulteriore fattore premiale individuale collegato all'abbattimento del fondo residuo ferie/ROL.

Ogni persona in forza al momento della sottoscrizione del presente accordo che avrà portato tra -20 e 10 ore il valore del residuo a.p (FERIE + ROL) al 1/1/2024 riceverà un contributo aggiuntivo pari a **40,00€** lordi sul premio di partecipazione dell'anno 2023.

Le Parti:

- hanno individuato nel presente accordo gli obiettivi di produttività ed il relativo peso specifico e l'Azienda comunicherà alle OO.SS. Nazionali e Coordinamento i valori degli obiettivi di redditività entro il 31 marzo di ogni anno.
- ribadiscono la necessità di mantenere un monitoraggio, con adeguate informazioni a tutti i collaboratori, attraverso i consueti canali interni.

In considerazione di quanto sopra le Parti concordano quanto segue:

Il valore nominale messo a disposizione nel presente accordo è reso possibile da adeguati livelli di redditività. Le Parti hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività e per i risultati della società, individuando obiettivi, fra di essi alternativi, consistenti in incrementi di produttività e redditività in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dall'articolo 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di detti obiettivi di redditività e produttività, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori di seguito individuati. La misurazione dei risultati, ai fini della verifica dell'incrementalità degli obiettivi individuati nel presente accordo, sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore che gli obiettivi hanno consuntivato nell'ultimo esercizio fiscale precedente. Per la vigenza del presente accordo si farà riferimento ai risultati consuntivati nell'esercizio precedente.

La liquidazione dell'importo del Premio di Partecipazione spettante avrà luogo entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Il diritto al Premio di Partecipazione si matura al compimento di almeno sei mesi di effettiva presenza nell'anno di riferimento (n-1 rispetto all'anno dell'erogazione). In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il valore pro-rata spettante sarà calcolato sul valore di target dell'anno in corso e verrà liquidato unitamente alle competenze di fine rapporto, fermo restando il limite di cui al punto precedente.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Partecipazione in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto, detto Premio, non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e/o differiti, di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi ed agli effetti dell'art. 1 Legge 297/1982 e di quanto previsto dall'art. 54 del vigente CCNL applicato, che l'importo del Premio è escluso dal computo del TFR.

Valore nominale del Premio di Partecipazione

Le Parti concordano che il valore nominale del Premio di Partecipazione, riferito al livello D, corrisponda a:

- **1.190,00 €** lordi/anno per l'anno di competenza 2021;
- **1.220,00 €** lordi/anno per l'anno di competenza 2022;
- **1.250,00 €** lordi/anno per l'anno di competenza 2023.

declinati in coerenza con la seguente scala parametrica:

Categoria	Scala parametrica
A/B	120
C	110
D/E/F	100

Per gli obiettivi relativi ai parametri di redditività e produttività, ove possibile, saranno identificati valori minimi, target e massimi in corrispondenza dei quali sarà erogato l'85%, il 100% e 115% del valore nominale pesato.

Ciò premesso, ove il risultato in corrispondenza di un obiettivo sia inferiore alla soglia minima prevista, non darà luogo all'erogazione di alcun importo, viceversa, se superiore alla soglia massima la somma erogata non potrà superare il 115% (per il peso dell'obiettivo).

REDDITIVITÀ - Peso associato alla redditività pari al 40% del totale premio di partecipazione

R) Redditività globale del gruppo AL in Italia e aggregate in specifiche

Business Line (AL Industria e AL Sanità), misurata tramite l'OIR, (Operating Income Recurrent), così come identificato alla linea 8 del Conto Economico, secondo il Reporting emesso dal Controllo di Gestione, al netto degli Eccezionali, definito per l'anno di competenza.

Dato 2020: INDUSTRIA + SANITA' = 138,4M€

Obiettivo (Target) 2021: 140,6M€

Redditività

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
95% del Target	100% del Target	105% del Target

PRODUTTIVITÀ - Peso associato alla produttività pari al 60% del totale premio di partecipazione

Le Parti concordano di definire all'interno del presente accordo, a livello nazionale, gli obiettivi di produttività applicabili a tutte le realtà organizzative delle società del Gruppo Air Liquide, comprese nel presente accordo.

Si concorda che la definizione e consuntivazione degli obiettivi avverrà per area (Industria e Sanità separatamente) per seguire le specificità delle attività.

Si adottano obiettivi di produttività distinti ma comuni per tutti i siti come segue:

#P	Obiettivo	Peso (% produttività) INDUSTRIA	Peso (% produttività) SANITÀ'
1	Compliance Formazione Etica	20%	20%
2	Cultura della Sicurezza	20%	20%
3	Soddisfazione Clienti (NPS)		20%
4	Vendite/FTE Sanità		20%
5	Service Quality Index - IFR clienti PG	15%	
6	Service Quality Index - Impatto clienti BOS	15%	
7	Efficienza energetica produttiva CSB	15%	
8	Vendite Industrial Merchant	15%	
9	BEC/FTE/Day		10%
10	LBU/FTE/GG Lavorato		10%
	Tot Parte produttività	100%	100%

P1 - I e S) COMPLIANCE FORMAZIONE ETICA

Partecipazione a formazione su compliance ("Code of conduct")

Dato 2020: INDUSTRIA 99,0%

Dato 2020: SANITÀ 99,2%

Obiettivo Compliance: % Completamento formazione Ethics

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
98%	Incremento di 10 BPS (0,1%) verso anno precedente	Incremento di 15 BPS (0,15%) verso anno precedente

P2- I) Cultura della Sicurezza

Obiettivo: partecipazione media personale a riunioni di sicurezza

Realizzato 2020: AL Industria 87,5%

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
Partecipazione riunioni di sicurezza come AP	Partecipazione riunioni di sicurezza AP + 100 BPS (1%)	Partecipazione riunioni di sicurezza = 95%

Laddove possibile saranno rese disponibili forme di partecipazione da remoto.

P2 -S) cultura della Sicurezza

Obiettivo: % partecipazione media personale a riunioni di sicurezza

Realizzato 2019: AL Sanità 85%

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
Partecipazione riunioni di sicurezza come AP	Partecipazione riunioni di sicurezza AP + 200 BPS (2%)	Partecipazione riunioni di sicurezza = 95%

Laddove possibile saranno rese disponibili forme di partecipazione da remoto.

P3 - S) NPS- Net Promoter Score - Clienti

Dato 2020 SANITA' 57 (su scala -100/+100)

Obiettivo:NPS - Tasso di raccomandazione fornitore (da parte dei clienti)

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
-1 punto vs Target 2021: 57	(target aziendale) 2021: 58	+1 vs Target 2021: 59

I valori di NPS sono pubblicati non appena disponibili (una volta anno)

P4 - S) Vendite - Fatturato per FTE

Dato 2020 SANITA': 448 k€/FTE

Obiettivo:Vendite / FTE - vendite

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
-5% vs Target 2021: 400	(target aziendale) 2021: 420	+5% vs Target 2021:440

I valori di vendite pro capite sono comunicati su base semestrale.

P5 - I) Service Quality Index PG - IFR - Item Fill Rate

Dato 2020 INDUSTRIA: 97,1%

Obiettivo: Item Fill Rate (IFR) - Tasso di soddisfazione ordini per pezzo nei tempi previsti dall'ordine.

KPI: item consegnati al cliente in tempo / item ordinati dal cliente

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
-1% vs Target 2021: 95%	(target aziendale) 2021: 96%	+1% vs Target 2021: 97%

I valori di IFR sono pubblicati (internamente) su base trimestrale

P6) - I - BOS Service Quality index bulk - impatto cliente consegne bulk

KPI: Bulk Service Quality index - Numero "dried out"

Dato 2020 INDUSTRIA: 1,97 / 10.000 consegne

Obiettivo: numero casi dried out ogni 10.000 consegne

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
3,5/10.000 consegne	2/10.000 consegne	1,6 /10.000 consegne

P7) - I Produzione Gas dell'aria - CSB - Parametro efficienza energetica produttiva nazionale - LI

Dato 2020 INDUSTRIA: 0,617 kWh/m3eq

Obiettivo: CSB - Quantità di energia elettrica necessaria per produrre un m3 equivalente di gas

KPI: CSB (kWh/m3 equiv.)

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
+15% vs Target	Target annuale 2021: 0,599	-5% vs Target

I valori di CSB sono pubblicati (internamente) su base trimestrale.

Nel periodo di vigenza del presente accordo, verranno considerati fenomeni macroscopici esterni (quali ad es. fermata prolungata di linee di gassificazione, ecc.) neutralizzando l'eventuale impatto negativo di tali eventi, sul raggiungimento dell'obiettivo.

P8) - I VENDITE CONSOLIDATE Industrial Merchant

Realizzato 2020: 220,2M€

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
Target aziendale -5%	Target aziendale 2021: 232,7M€	Target aziendale +10%

P9) - S Bombe Equivalenti Condizionate / FTE / Giorno

Realizzato 2020: 238

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
anno 2021: 224 Target -5%	Target aziendale: anno 2021 226	anno 2021: 248 (+10% vs Target)

P10) - LBU/GG/FTE

Parametro per 85%	Parametro per 100%	Parametro per 115%
anno 2021: 140 Target -5%	Target aziendale: anno 2021 147	anno 2021: 161 (+10% vs Target)

Le Parti condividono la necessità di monitorare anche localmente l'andamento dei parametri di produttività di cui sopra con regolarità e indicativamente su base quadrimestrale e su richiesta delle Parti.

Le verifiche territoriali riguarderanno l'andamento sia dei dati riferiti alle realtà organizzative locali, laddove possibile, sia dei dati aggregati a livello nazionale.

In caso di scostamenti rilevanti, le Parti convengono di analizzare i dati a livello di coordinamento sindacale nazionale, su richiesta di una delle Parti.

OPZIONE CONVERSIONE PREMIO IN WELFARE

Le Parti concordano inoltre che, nei limiti di reddito e di valore di beni e servizi Welfare previsti dalla normativa e nel caso ricorrano le condizioni previste per poter usufruire della tassazione agevolata, sarà consentito al singolo dipendente nel rispetto della capienza disponibile, di scegliere se destinare ulteriori quote del Premio di Partecipazione di competenza dell'anno N (liquidabile ad aprile dell'anno N+1) al budget nominale del proprio Piano Welfare dell'anno N+1 secondo le seguenti possibilità fisse: **250/500/750/1000/100% premio**.

Al fine di favorire le scelte di conversione del premio di partecipazione verso il budget individuale di flexible benefit, l'Azienda integrerà le quote di conversione con importi aggiuntivi da destinare al welfare, secondo la seguente tabella:

scelta importo conversione in welfare (€)	250	500	750	1000	100% Premio convertito in welfare (se > 1000€)
Integrazione aziendale annuale (€)	25 (pari al 10%)	50 (pari al 10%)	75 (pari al 10%)	100 (pari al 10%)	110

PIANO WELFARE AZIENDALE DEDICATO A "FLEXIBLE BENEFIT"

Valore annuo beni e servizi pari complessivamente per ogni singolo dipendente a:

- **510,00 €** per l'anno di competenza 2021;
- **520,00 €** per l'anno di competenza 2022;
- **520,00 €** per l'anno di competenza 2023.

Possibilità per i dipendenti, esclusi i dirigenti, di scegliere come utilizzare l'importo che l'Azienda metterà a disposizione per ogni anno del triennio 2021-2023, tra un catalogo di flexible benefit.

Il piano Welfare sarà gestito da un fornitore esterno scelto dall'Azienda tra i principali player sul mercato e consentirà di accedere, tramite un portale web dedicato, al catalogo di flexible benefit per la scelta di destinazione del budget a disposizione in beni e servizi.

L'importo dovrà essere utilizzato dal dipendente entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno della durata del presente accordo, eventuali residui non utilizzati entro tale data, si pattuisce che siano trattati come segue:

- versamento a FONCHIM sulla posizione individuale del dipendente;
- in caso di non iscrizione al fondo l'importo non sarà più utilizzabile dal lavoratore e l'azienda provvederà all'effettuazione di una donazione ad un ente Onlus che operi nell'ambito della ricerca, nell'assistenza e nella cura di malattie oncologiche o degenerative.

L'Azienda effettuerà questi versamenti in aggiunta agli interventi di responsabilità sociale che già definisce autonomamente.

La disponibilità del budget per il Piano Welfare decorrerà dall'inizio dell'anno di riferimento, salvo il caso di assunzione in corso d'anno, la quale darà diritto all'importo pro-rata in base ai mesi di presenza.

In caso di assunzione dopo il 1° luglio di ogni anno non si avrà diritto, per quell'anno, al budget previsto; in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi ragione o causa, sarà trattenuta l'eventuale quota del budget già utilizzata e non dovuta.

FASCHIM E FONCHIM.

Piano Welfare aziendale dedicato a sanità e previdenza integrativa

Valore annuo per ogni singolo dipendente fino a **€ 300,00** per ogni dipendente che potrà destinare, nel rispetto dei limiti dati, tali risorse, secondo le proprie necessità, come segue:

- contribuzione a fondo FASCHIM a copertura totale del contributo a carico del dipendente per iscrizione del nucleo familiare monocomposto o parziale se pluricomposto.
- in alternativa all'opzione precedente, potrà richiedere di destinare le stesse risorse al fondo FONCHIM, in aggiunta a quanto già versato dall'Azienda sulla propria posizione individuale.

L'importo di cui sopra verrà corrisposto agli Enti interessati a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di assunzioni nel corso dell'anno solare, l'importo annuo di cui sopra sarà riproporzionato pro-quota. In caso di cessazione in corso d'anno l'azienda verserà al FASCHIM l'importo pro-rata spettante in funzione dei mesi di effettivo servizio e l'eventuale quota residuale sarà versata a FONCHIM.

Il dipendente non ancora iscritto ai fondi di cui sopra potrà farlo secondo le vigenti modalità contrattuali.

Qualora un dipendente non esprima la propria scelta entro i termini stabiliti le Parti definiscono che la quota destinata ai fondi integrativi sia versata sul fondo FONCHIM se il dipendente è iscritto a tale fondo.

Qualora il dipendente non risulti iscritto ad alcun fondo integrativo (FONCHIM e FASCHIM) e scelga di non procedere in tal senso, resta inteso che la quota non verrà erogata.

Inoltre, le Parti convengono che l'Azienda confermi il proprio impegno aggiuntivo rispetto a quanto previsto contrattualmente per l'assistenza ai figli durante il periodo di malattia del figlio in caso di esaurimento ferie /ROL/monte ore, secondo la seguente modalità:

In occasione della malattia del figlio giustificata secondo le modalità e forme stabilite dalla legge l'Azienda riconoscerà al lavoratore permessi orari retribuiti pari a 2h per ogni giornata di malattia del bambino fino ad un massimo di 10 giorni di malattia del bambino o 4h per ogni giornata fino ad un massimo di 5 giorni, da utilizzarsi nei giorni risultanti dalla certificazione.

EAP (Employee Assistance Program) - Programma di assistenza alla persona

Nell'ambito delle iniziative promosse per lo sviluppo ed il sostegno di una cultura della salute nel suo insieme e del benessere personale complessivo, l'azienda conferma che, per l'area Industria, metterà a disposizione dei dipendenti nel triennio di vigenza un servizio di consulenza ed assistenza personale nell'ambito psicologico con anche un supporto per tematiche legate alla vita personale (fiscale, socio assistenziale) come già sperimentato positivamente in questi ultimi anni. L'oggetto dei contatti è naturalmente confidenziale e gestito da professionisti del settore. Per l'area AL Sanità si avvierà nel triennio la riflessione sulla possibilità di attivare questo servizio.

PROMOZIONE CULTURA SALUTE e PREVENZIONE

Le parti concordano sul sostegno ad iniziative di promozione della prevenzione come sviluppate negli ultimi anni (es. LILT unità mobile, incontri dedicati con il supporto dei medici competenti, eventi cultura della salute ed in particolare della prevenzione).

ASSICURAZIONE AZIENDALE VITA

Per la durata del presente accordo l'Azienda garantirà la copertura assicurativa per il caso di premorienza durante il rapporto di lavoro attualmente vigente.

ASSICURAZIONE AZIENDALE COVID - 19

Per l'anno 2021 è stata attivata un'assicurazione integrativa per dare un supporto economico e assistenziale ai colleghi impattati dall'infezione.

NOTE INTEGRATIVE

Il contenuto del presente accordo si applica al personale dipendente, con esclusione dei dirigenti, che soddisfi il requisito minimo di presenza nell'anno di riferimento.

Per il personale con contratto di somministrazione non sarà applicabile la parte relativa al Welfare, ma sarà erogato, da parte del relativo Datore di Lavoro, l'importo previsto come "Premio di Partecipazione", secondo le medesime regole applicate ai dipendenti e in aggiunta un valore annuo pari a **€ 250,00** pro-rata in funzione della presenza nell'anno di riferimento, con un minimo di 6 mesi.

Le Parti hanno inteso disciplinare il presente accordo nel rispetto di quanto previsto dalla normativa fiscale in termini di applicabilità delle agevolazioni fiscali, così come previsto dai commi 182-191 dell'art.1 della L. 24/12/2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), nonché dal Decreto del 25/03/2016 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. il 16/05/2016.

DURATA ACCORDO

Il presente accordo ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2023.

Le Parti, nella consapevolezza dell'emergenza sanitaria in atto nel nostro Paese e delle conseguenti limitazioni a riunioni, assemblee ecc., confermano che questo Accordo è stato discusso, redatto e concordato con modalità videoconferenza e telefono, mail in remoto, compresi inoltre, visione e scambio del documento stesso che si ritiene approvato dalle Parti. Il presente accordo viene considerato sottoscritto da ciascuna parte tramite invio via e-mail all'altra parte con allegato testo definitivo.

Condividendo l'importanza delle relazioni industriali esercitate in presenza e al fine di rendere più fruibili le occasioni di lavoro comune, le Parti - durante la vigenza del presente accordo - valuteranno di volta in volta le modalità più opportune (in presenza o remota) attraverso le quali svolgere i vari incontri.

Il presente verbale verrà depositato a cura dell'Azienda a norma di Legge.

Milano (sede aziendale), 15 Aprile 2021

GRUPPO AIR LIQUIDE INDUSTRIA

Air Liquide Italia Spa
Air Liquide Italia Service Srl
Air Liquide Italia Produzione Srl
Air Liquide Biometano Srl

OO.SS.

FEMCA CISL
FILCTEM CGIL
UILTEC UIL
RSU

GRUPPO AIR LIQUIDE SANITA'

Air Liquide Sanità Service Spa
Vitalaire Italia Spa

ASSOLOMBARDA

Fine doc.