

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI

### CAR2GO ITALIA S.R.L.

Il giorno 14/12/2020 in via remoto a causa della Pandemia Covid-19.

tra  
la CAR2GO ITALIA S.r.l. rappresentata da Andrea Leverano e HORACIO REARTES

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata da Sergio Aliprandi

la FISASCAT-CISL, rappresentata da Salvo Carofratello

la UILTUCS, rappresentata da Antonio Vargiu

si è stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale per i dipendenti della società CAR2GO ITALIA S.r.l.

#### 1 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

- Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.
- A tale fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare soluzioni ai problemi che potrebbero emergere tra le Parti.
- Di norma (entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura di ogni bilancio) e comunque su richiesta, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CIA si incontreranno per poter discutere di tematiche nazionali o territoriali, che a titolo esemplificativo e non esaustivo potranno comprendere:

*Carofratello*

*AV*

##### 1.1 – Diritti di Informazione – verifica e materie del confronto

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema relazionale volto al confronto negoziale a tutti i livelli. A tal fine si conviene sul carattere preventivo dell'informazione da parte dell'Azienda Car2go, così da consentire eventuali confronti tra le parti, secondo la logica di competenza per territorio e materia.

L'informazione avrà carattere periodico, almeno una volta l'anno, anche relativamente all'avanzamento di progetti aziendali e avverrà, una volta all'anno, ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse.

##### 1.2 – Livello Nazionale

L'attività di informazione da parte dell'Azienda avrà carattere preventivo e consuntivo, anche al fine di realizzare intese e riguarderà i seguenti argomenti di carattere generale:

- andamento economico aziendale;
- strategie commerciali in ambito di sviluppo;

*Aliprandi*

- innovazioni di metodo o di tecnologie che abbiano impatto sull'organizzazione aziendale a più livelli;
- processi di acquisizione, fusione, riorganizzazione, chiusure e ristrutturazioni;
- appalti e terziarizzazioni;
- struttura aziendale e composizione organici;
- programmi di formazione;
- azioni positive e pari opportunità;
- nuove forme di contratto e stage;
- ambiente e salute;
- premi aziendali;
- percorsi di crescita e carriere

### 1.3 – Livelli territoriali e/o Unità Operativa

Attiene a tale livello il confronto, anche al fine di realizzare intese, sui medesimi argomenti previsti a livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale e organizzativa dei singoli territori almeno una volta l'anno o su richiesta di una delle parti.

Attiene a tale livello l'informazione e il confronto anche per la realizzazione dei seguenti argomenti:

- andamento e obiettivi di unità operativa;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione;
- occupazione e gestione dell'orario part time;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- pari opportunità;
- terziarizzazione e appalti di manodopera relativi all'unità operativa di riferimento;
- Andamento orari straordinari/supplementari;
- Andamento situazione ferie, permessi e malattia

### 1.4 – Pari opportunità

L'Azienda si impegna a fornire annualmente, alle OOSS, le informazioni relative all'impiego del personale femminile all'interno dell'Azienda, anche con riferimento ai percorsi formativi, professionali e di crescita.

## 2 RESPONSABILITA' SOCIALE

**A.** Ai/alle lavoratori/lavoratrici, applicando logiche eque e non discriminatorie:

- un ambiente di lavoro motivante in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di trasparenti opportunità di formazione, mobilità e promozione interna;
- un contesto rispettoso dei diritti umani, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, Ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.

**B.** Agli studenti: il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione delle eccellenze, e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture, della dignità individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene.

**C.** Alla Comunità Sociale: favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando a questa coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attività.

## 3 FORMAZIONE

Le parti confermano l'importanza e il valore delle iniziative formative, volte a tutto il personale, con l'obiettivo di migliorare la professionalità dei singoli, per apportare migliori risultati all'azienda.

*AC*

*Alfedi*

*Confatello*

Le parti si danno atto che i programmi formativi avranno l'obiettivo di coinvolgere, con il tempo, tutto il personale, in primis quello a tempo indeterminato, in base al fabbisogno condiviso con l'Azienda, e usufruendo dei Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali afferenti le Confederazioni Sindacali Nazionali.

### **3.1 – Formazione Continua**

Le parti individuano nei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua afferenti le OO.SS stipulanti il CIA, uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

### **4 AGIBILITA' SINDACALI - ASSEMBLEE**

In occasione delle negoziazioni ed eventuale stipula e/o rinnovi del CIA, ai fini della socializzazione, consultazione e partecipazione di tutti i dipendenti, si potranno convocare assemblee retribuite in tutti i territori nazionali.

Il monte ore per lo svolgimento delle assemblee viene aumentato a 14 ore annue e di 2 (due) ore per ciascun dipendente il numero di permessi per RSA/RSU.

Le parti dichiarano reciproca disponibilità a favorire la partecipazione dei lavoratori alle assemblee, e dall'altro a non pregiudicare la copertura dei presidi di maggior lavoro

Le modalità di gestione delle assemblee saranno individuate localmente dalle rappresentanze territoriali e/o di unità operativa, secondo quanto stabilito dalla contrattazione vigente.

L'Azienda riconosce alle/ai lavoratrici/ori la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali, sia in presenza che in modalità Video Conferenza, anche al di fuori del proprio orario di lavoro. A fronte di tale intervento l'Azienda riconoscerà la possibilità di fruire di ore compensative di riposo pari alla durata dell'assemblea.

### **4.1 – Costituzione Coordinamento Nazionale RSA/RSU/RLS**

Le OO.SS, vista la dislocazione Aziendale nelle varie province del territorio nazionale, costituiranno un Coordinamento Nazionale tra RSA/RSU/RLS laddove costituite e/o costituende al fine di confrontarsi sulle diverse tematiche del CIA in occasione delle scadenze e/o rinnovi. Il numero complessivo terrà conto delle aree geografiche dando pari dignità di partecipazione ad un n. max di 1 Delegato per ciascuna OS col criterio di maggior rappresentanza. L'Azienda supporterà gli eventuali costi di viaggio/trasferte per la partecipazione degli stessi al coordinamento che avverrà di norma almeno una volta l'anno, privilegiando come sistema di incontro quello telematico.

### **4.2 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

Le Parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza dei Lavoratori e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché i protocolli di sicurezza anticontagio in situazione pandemica da Covid - 19, sottolineano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (d'ora in poi denominato RLS).

Tra l'RSPP e il RLS sarà implementata la collaborazione e gli incontri nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per migliorare le condizioni ambientali, per esaminare argomenti specifici e gli interventi adottati, per condividere i progetti e le azioni intraprese.

AV

Alfieri

Confederazione

A tal fine, le OOSS provvederanno alla designazione/Elezione di 1 RLS per ogni territorio e viene istituito almeno un incontro annuale da svolgersi a livello nazionale, anche all'interno del Coordinamento Nazionale.

## **5 FLESSIBILITA' / LAVORO STRAORDINARIO e BANCA ORE**

### **5.1 Flessibilità**

Fermo restando l'orario settimanale di 40 ore distribuito dal lunedì al venerdì, ai fini di conciliare i tempi di vita e lavoro, la società stabilisce una flessibilità in entrata e uscita garantendo le seguenti fasce orarie:

mattino - orario di entrata dalle 8.00 alle 9.30  
pomeriggio – orario di uscita dalle 17.00 alle 18.30

Rimarrà invariata la pausa pranzo della durata di un'ora, non riducibile, fruibile dalle 12.00 alle 14.00.

L'Azienda si impegna a dare informazione alle Rappresentanze Sindacali l'avvenuta installazione del rilevatore presenze, che registrerà entrata al mattino, le timbrature in entrata e uscita in pausa pranzo e alla fine dell'orario lavorativo.

### **5.2 Lavoro straordinario e Banca Ore**

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile gerarchico e contenuto ai soli casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive.

In adempimento al CCNL, le parti convengono sull'attivazione dell'istituto contrattuale della banca ore, in alternativa al pagamento delle effettive ore di straordinario svolte.

Verranno quindi accantonate le ore di straordinario svolte fino ad un massimo di 60 annue, per le quali verrà riconosciuta, nel mese di effettuazione, la maggiorazione spettante da CCNL, che potranno essere usufruite sotto forma di permessi retribuiti (che non andranno ad intaccare quindi il monte ore annuo di ROL e/o Ex festività previste dal CCNL) entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

In caso di mancata fruizione, in tutto o in parte, entro tale data, verrà erogata la relativa indennità sostitutiva entro il mese successivo (30 aprile)

## **6 SMART WORKING**

### **Premessa**

Le Parti ritengono che lo Smart Working sia una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

### **6.1 – Definizione**

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

### **6.2 – Personale coinvolto**

Lo Smart Working coinvolgerà tutto il personale in forza che:

*Ar*

*Alfedi*

*Confederale*

- a giudizio congiunto dell'Azienda e delle OO.SS non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva
- abbia manifestato al proprio Responsabile la volontà di poter svolgere la propria prestazione lavorativa secondo tale modalità
- abbia letto e accettato i contenuti del presente accordo

### 6.3 – Modalità di applicazione dello Smart Working

Il presente accordo decorre dal 1 GENNAIO 2021 e per la durata di vigenza del CIA nonché fino a modifiche concordate, il lavoratore potrà eseguire la propria prestazione in un luogo diverso da quello assegnato dall'Azienda come sede di lavoro; tale luogo di lavoro sarà scelto a propria discrezione purché consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa rispettando i criteri di riservatezza e sicurezza sui luoghi di lavoro anche secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c.

La possibilità di accedere allo Smart Working è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale fra il lavoratore e l'Azienda, del quale il presente Accordo costituisce parte integrante.

La facoltà di accedere allo Smart Working è riconosciuta anche per la totalità della prestazione o parte di essa, previa autorizzazione mensile riguardante l'O.d.L., che potrà avvenire per una settimana in alternanza con la sede lavorativa, oppure massimo di tre giornate lavorative a settimana o per tutta la settimana lavorativa e relative ore contrattuali, salvo diversa organizzazione aziendale preventivamente comunicata (5 gg) e/o sottoscritta nell'accordo individuale non frazionabili.

Per le ore lavorative prestate in regime di Smart Working il dipendente garantisce una prestazione sia qualitativamente che quantitativamente in linea con quella resa presso l'abituale sede di lavoro; Qualora possa esservi problematiche ritardi, interruzioni di servizio indipendenti dalla volontà del lavoratore e imputabili a problemi di connessione questi non influiranno sulla valutazione delle performance.

Le giornate o le settimane di presenza in ufficio saranno concordemente concordate, in linea di massima, sempre le stesse. In caso di problematiche il dipendente potrà cambiare il/i giorno/i (o la settimana) di rientro con un congruo preavviso al proprio Responsabile (5 giorni lavorativi).

La modalità di lavoro in "smart working" avverrà esclusivamente su base volontaria da parte del lavoratore, è applicabile a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (con esclusione dell'apprendistato professionalizzante in quanto si deve acquisire la professionalità necessaria al conseguimento della qualifica professionale).

Il numero di giornate di lavoro in "smart working" assegnato ai vari ruoli, garantiscono comunque un'adeguata presenza sul luogo di lavoro, sia per permettere il normale svolgimento delle attività, sia per alimentare continuamente le relazioni / interazioni tra le persone.

Il lavoratore in Smart Working articolerà la sua giornata di lavoro con le medesime fasce orarie del personale presente nella sede lavorativa aziendale, con l'obbligo di definire da parte del dipendente, anche in relazione alla mansione svolta, in sede di accordo individuale, le fasce di contattabilità da parte dell'Azienda. La fascia di contattabilità non potrà in nessun caso superare la normale durata dell'orario di lavoro. Resta inteso che al di fuori dell'orario di lavoro, il Lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche.

La giornata lavorativa in Smart Working andrà inserita nel sistema di rilevazione delle presenze utilizzando un apposito giustificativo.

Nelle giornate di Smart Working non è possibile l'effettuazione di lavoro straordinario né lavoro notturno se non esplicitamente autorizzato, possibilmente via mail.

AV

Aliperti

Confestallo

Gli strumenti di lavoro sono forniti dall'azienda (laptop e cellulare aziendale concesso in funzione dell'attività); non è previsto l'utilizzo del cellulare personale.

In caso di difficoltà o di mancanza di una connessione per l'espletamento delle proprie mansioni, l'Azienda si renderà disponibile a trovare una soluzione più opportuna al fine di garantire l'attività lavorativa.

L'Azienda garantisce la sicurezza e il buon funzionamento di tali strumenti e il Lavoratore si impegna a utilizzarli secondo quanto previsto dalle policy aziendali.

In caso di problemi tecnici (es. guasto o malfunzionamento della rete o degli strumenti informatici forniti dall'Azienda) che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività lavorativa il Lavoratore è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile. Qualora il guasto o il malfunzionamento non sia risolvibile in tempi ragionevoli l'Azienda, sentito il parere del dipendente, poiché potrebbe dipendere da una connessione domestica, l'azienda potrà valutare il rientro del Lavoratore presso la sede di lavoro, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore deve avere sempre a disposizione un'adeguata connessione ai sistemi aziendali.

Nell'accordo individuale dovranno essere indicati:

- modalità di esecuzione della prestazione in riferimento all'orario di lavoro;
- modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro (nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni);
- strumenti informatici forniti dall'azienda;

Lo schema di accordo scritto tra azienda e lavoratore/trice sarà oggetto di informativa delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Entro i **10** giorni successivi alla presentazione della domanda da parte della lavoratrice/tore di accesso allo smart-working l'azienda ne comunicherà l'accoglimento o meno.

Il rifiuto, da parte del datore di lavoro, di accettare la richiesta del lavoratore di poter lavorare in modalità agile deve essere motivata da condizioni ostative oggettive, e potranno comunque essere oggetto di confronto con il lavoratore interessato assistito, su sua richiesta, dall'O.S. di appartenenza.

#### **6.4 – Riferimenti Normativi e Contrattuali**

L'Azienda si impegna ad ottemperare agli obblighi di formazione per tutto il personale dipendente.

La prestazione lavorativa in Smart Working è disciplinata dal presente Accordo sindacale, dall'Accordo individuale sottoscritto dal Lavoratore, dal CCNL di riferimento, dalla norme di legge di riferimento (legge n. 81/2017 e s.m.i. e /o Decreti Legislativi 2020 su Covid 19, dal Contratto Integrativo Aziendale in vigore.

Le parti si danno atto che la modalità di lavoro in Smart Working consiste in una variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e, pertanto, l'adozione di tale tipologia di lavoro non comporta alcuna modifica degli elementi costitutivi del contratto in essere quali inquadramento, mansioni, livello retributivo ecc.

Rimarrà altresì invariato il ruolo ricoperto dal Lavoratore nell'organizzazione aziendale così come il potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro sulla prestazione resa dal Lavoratore fuori dai locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Legge 300/1970 e s.m.i.



Digita qui il testo



In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, il Lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti dalla normativa applicabile.

Il datore di lavoro non potrà monitorare sistematicamente l'attività del dipendente, pertanto è vietato il ricorso a software, web cam e le altre tecnologie digitali direttamente mirate a conoscere se lo Smart Worker stia lavorando o facendo altro (come da garante Privacy luglio 2016 provv.303).

Sarebbe auspicabile che il datore indichi in apposita policy al personale in SW le istruzioni e le procedure in tema di controllo e su obblighi in capo al datore ed in capo al dipendente.

## **6.5 – Prevenzione e Sicurezza**

Il Lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Azienda ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti.

Il Lavoratore dovrà svolgere la prestazione di Smart Working in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumità e integrità psico-fisica. A tale riguardo il Lavoratore assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attività in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute.

L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il Lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di Smart Working il Lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata comunicazione all'Azienda.

## **6.6 – Riservatezza**

Il Lavoratore è tenuto ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la riservatezza delle informazioni, così come previsto dalle policy aziendali in vigore e dalla legge.

## **6.7 – Recesso**

L'Accordo individuale di Smart Working con il lavoratore è considerato a tempo indeterminato. Ciascuna parte può recedere con un preavviso di 30 giorni inviato in forma scritta.

L'Accordo individuale di Smart Working potrà in ogni caso essere modificato per mutuo consenso.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale in tema di Smart Working, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la necessità di adeguare le disposizioni contenute nel presente Accordo

Le parti si danno reciprocamente atto di fare una verifica semestrale sull'andamento del lavoro da remoto, per eventuali miglioramenti.

## **7 CONGEDO PARENTALE – EX MATERNITA' FACOLTATIVA IN UNICA SOLUZIONE INTEGRATA AL 100%**

Fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 c.d. Testo Unico delle norme su maternità e paternità e successive modifiche, le Parti concordano che qualora la/il lavoratrice/ore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e per un periodo continuativo pari a 6 mesi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti Previdenziali nella misura di un ulteriore 70% della retribuzione.

AV

Al. Fedi

Conf. Tello

Resta inteso che, ai sensi delle normative vigenti, il congedo parentale (ex astensione facoltativa) può essere fruito da entrambi i genitori con modalità giornaliera e/o oraria come previsto dalla normativa vigente.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) previsti dalla normativa vigente con l'integrazione aziendale di cui al presente articolo, sia in caso di fruizione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) in una unica soluzione che in frazioni di 6 mesi cadauna purché fruiti entro la validità del presente accordo.

In caso di parto gemellare o plurigemellare con entrambi i genitori dipendenti dell'Azienda, gli stessi potranno decidere se fruire contemporaneamente del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché fruito in frazioni di 6 mesi cadauna entro la validità del presente accordo.

Quanto previsto dal presente articolo, trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) entro l'ottavo anno di età non compiuto.

In ottica di tutela delle lavoratrici madri nonché della paternità, al rientro dall'astensione dal lavoro la/il lavoratrice/ore sarà coinvolta/o in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor individuato dalla Direzione Risorse Umane volto ad agevolare il rientro al lavoro. Verrà verificata anche in presenza dalla R.S.U./R.S.A. l'efficacia di tale percorso.

## **8 MALATTIA/INFORTUNIO**

### **8.1 - Malattia**

Fermo restando l'obbligo da parte della/del lavoratrice/ore di dare immediata notizia all'Azienda della propria assenza per malattia e della conseguente impossibilità di prendere servizio, si ribadisce che tale assenza deve essere giustificata fin dal primo giorno con relativa certificazione medica da trasmettere all'Azienda secondo le modalità vigenti.

Le Parti concordano di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia previsto per tutti i giorni di carenza indipendentemente dalla durata della malattia

A titolo sperimentale per tutta la vigenza del CIA, si concorda che l'integrazione a carico del datore di lavoro per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) viene corrisposto al 100% anche per gli eventi morbosi successivi in corso d'anno.

### **8.2 - Obbligo indicazione fine periodo di comportamento aziendale 15gg. prima del 180°;**

L'Azienda conserverà il posto di lavoro alle/ai lavoratrici/ori affette/i da gravi patologie comprovate sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico Aziendale competente, nel rispetto della legislazione vigente.

Al fine di migliorare la qualità della vita Aziendale, anche al verificarsi dell'evento morboso, le Parti concordano di modificare in senso migliorativo le previsioni della vigente normativa con la seguente modalità:

L'Azienda comunicherà alla/al lavoratrice/ore, con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comportamento di cui all'art. 186 del CCNL vigente

L'Azienda, nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori a fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o gravi malattie documentate dal S.S.N., concederà, su richiesta scritta della/del

*AV*

*Alf. Pelli*

*Conf. T. C.*



lavoratrice/lavoratore, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 30 giorni di calendario che si andranno a sommare ai 120 giorni già previsti dall'Art. 192 comma 1. del vigente CCNL.

L'Azienda concederà in caso del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del S.S.N., sempre previa richiesta scritta dell'interessato, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi che si andranno a sommare ai 12 mesi già previsti dall'Art. 192 comma 3. del vigente CCNL.

### **8.3 - Malattia bambino/assistenza e cura fino ai 12 anni**

L'azienda a fronte della documentazione presentata dal lavoratore/trice attestante la malattia del bambino concederà 7 giorni retribuiti anno per malattia del bambino/a di età compresa tra i 2 e i 12 anni.

### **8.4 - Infortunio**

Si concorda che l'azienda provvederà ad integrare al 100% il trattamento economico previsto per i giorni di carenza ed integrare l'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto lavorativo.

L'Azienda inoltre estenderà la convenzione ex Art.70 del D.P.R. n. 1124)1965 ed anticipando l'indennità a carico INAIL, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo tra gli importi anticipati e quelli effettivamente spettanti.

## **9 ASSENZE/PERMESSI/CONGEDO MATRIMONIALE COPPIE DI FATTO**

### **9.1 Agevolazioni per lavoratrici/ori stranieri**

Le lavoratrici/ori stranieri, per l'espletamento di pratiche di rinnovo del permesso di soggiorno e per il ricongiungimento familiare avranno diritto ad 1 giorno di permesso retribuito. La fruizione avverrà previo preavviso rispetto alla convocazione delle autorità competenti e dovrà essere supportata da idonea documentazione che ne attesti il diritto.

### **9.2 Nascita del nipote**

Si conviene riconoscere un permesso di 1 giorno per la nascita del nipote (figlio/figlia del figlio/figlia del/la dipendente o del coniuge convivente) Il permesso può essere fruito in coincidenza del giorno con la data del parto o nel giorno seguente, attestando la richiesta col certificato di nascita. Il permesso sarà fruito attingendo, per la copertura economica dell'assenza, dal monte ore ferie/ permessi ove disponibile, laddove ferie e permessi maturati siano stati interamente fruiti alla data della richiesta, il permesso sarà considerato retribuito.

### **9.3 Permessi per Lutto/Grave infermità**

Viene concordata l'estensione di 2 giorni in aggiunta a quanto previsto dalla legislazione Italiana e dal CCNL per assenze dovute ai casi di lutto o grave infermità di familiari e/o parenti entro il 2 grado o affini, aumentabili di ulteriori 2 giorni in caso di distanze superiori ai 500km dalla sede di lavoro al luogo del funerale/tumulazione salma o del luogo dove prestare assistenza al familiare.

I giorni concessi saranno pertanto i seguenti:

2 giorni complessivi in aggiunta fino ad un massimo di 2 eventi annui;

4 giorni complessivi in aggiunta fino ad un massimo di 2 eventi annui solo in caso di distanze superiori i 500 km.

L'estensione, limitatamente ai giorni in aggiunta verrà riconosciuta per un numero massimo di 2 eventi per anno solare, intendendosi per tale il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

*Ar*

*Alfredi*

*Confederato*

#### 9.4 Permessi per visita medica

Le parti convengono di istituire permessi retribuiti aggiuntivi al monte ore annuo di ferie, ex festività e Rol, pari a 15 ore annue pro-capite, per visite mediche, esami diagnostici e terapie riabilitative, comprensive dei tempi di spostamento.

I suddetti permessi potranno essere fruiti a partire da una quota minima di 1 ora e sarà sempre necessario produrre adeguata certificazione, rilasciata dalla struttura sanitaria, presso cui il dipendente si è recato, indicante il giorno e l'orario di visita stessa. I dati contenuti nella documentazione fornita dal dipendente verranno trattati a norma del Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 679/2016 (General Data Protection Regulation o GDPR)

L'articolato sarà oggetto di verifica al termine del triennio di vigenza del presente accordo, al fine di valutarne l'efficacia.

#### 9.5 Coppie di fatto

Con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro inclusivo, le parti convengono di valorizzare il riconoscimento alle coppie (anche dello stesso sesso) che contraggono vincolo di Unione Civile sia in Italia che all'estero, di un periodo di congedo straordinario come da CCNL applicato "Congedo matrimoniale".

#### 10 APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

La società si fa garante di esigere dalle aziende appaltatrici e/o in affidamento dei servizi ad essa collegate, del rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di appartenenza; di tutte le norme previdenziali, antinfortunistiche ed anticontagio da Covid-19, nonché le richieste da parte della Car2Go del DURC (documento unico di regolarità contributiva), con l'inserimento di apposita clausola nel capitolato d'appalto o di affidamento.

#### 11 ARTICOLATO DISCIPLINA FERIE

Viene confermato il periodo di maturazione delle ferie dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno come da CCNL in vigore. Ciò dando diritto alle/ai lavoratrici/ori dell'Azienda ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 (ventidue) giorni fermo restando che la settimana lavorativa – indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì agli effetti del computo delle ferie.

Obiettivo comune delle parti deve essere il regolare smaltimento delle ferie che permetta un adeguato recupero psicofisico da parte delle/dei lavoratrici/lavoratori compatibilmente con le esigenze aziendali.

Per questo le Parti si prefiggono che tutti i collaboratori usufruiscano entro l'anno di maturazione di tutte le ferie maturate dell'anno, con tolleranza massima entro il 31 marzo dell'anno successivo alla maturazione. Per esempio, le ferie maturate nell'anno 2020 dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2020 con una tolleranza massima entro il 31 marzo 2021.

Le Parti concordano pertanto che le richieste dei piani ferie dovranno essere presentati con le seguenti modalità:

- A Piano ferie estivo valido per il periodo giugno /settembre: inserimento delle richieste entro fine febbraio. il Piano ferie estivo dovrà prevedere almeno due settimane consecutive di ferie più una ulteriore settimana facoltativa, preferibilmente da fruirsi entro il 30 settembre compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali laddove ovviamente il collaboratore disponga di saldi sufficienti.

Ar

Alifredi

Confatello

- **B Piano ferie invernale valido per il periodo ottobre/maggio:** inserimento delle richieste entro il 15 settembre. Il Piano ferie invernale dovrà prevedere la fruizione dei restanti giorni di ferie maturati nell'anno entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo la maturazione.
- **C** L'inserimento delle richieste rispettivamente entro fine febbraio ed entro il 15 settembre, potrà essere in via eccezionale prorogata, previa intesa con il proprio responsabile, in caso di comprovate esigenze personali.
- **D** L'approvazione dei Piani Ferie dovrà avvenire da parte dei propri Responsabili entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta condizione che verrà verificata dalla Direzione Risorse Umane.
- **E** In casi eccezionali e tenuto conto di quanto sopra esposto, la richiesta di spostamento di ferie in periodi diversi da quelli già programmati annualmente deve essere avanzata al responsabile del reparto di appartenenza del lavoratore richiedente, con un anticipo di almeno due settimane.

## 12 BUONI PASTO

L'importo del buono pasto attualmente in essere è di 7,00 euro e viene erogato in formato elettronico.

Il buono pasto viene corrisposto a tutto il personale con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 4 ore e per ogni giorno lavorato sulla base dei giorni di effettiva presenza in azienda o in Smart Working

Al fine dell'erogazione del buono pasto i permessi sindacali sono considerati a tutti gli effetti orario di lavoro.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui al presente articolo viene reso esclusivamente in formato elettronico, così come previsto dalla relativa normativa attualmente vigente.

L'Azienda si impegna a prendere in considerazione, entro il termine di vigenza del presente accordo, l'eventuale aumento del buono fino all'importo massimo esentabile del ticket elettronico, tempo per tempo vigente.

## 13 ANTICIPI TFR/AUMENTIO QUOTA AZIENDALE SU FON.TE

Ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR, le Parti concordano di prevedere le seguenti condizioni di miglior favore:

Erogazione dell'anticipo del TFR residuo fino ad un massimo del 70% al compimento del 4° anno di anzianità aziendale per le casistiche previste dal CCNL con integrazione in caso di separazione dal coniuge o convivente, per le spese pre adottive in caso di adozioni/affidi, danneggiamento della propria abitazione a seguito calamità naturali, matrimonio di figli, spese funebri, cure Animali domestici;

Erogazione dell'anticipo del TFR residuo fino ad un massimo del 80% al compimento del 5° anno di anzianità aziendale per le stesse casistiche previste al punto precedente.

Erogazione della percentuale massima pari al 30% del T.F.R. residuo al compimento del 5° anno di anzianità aziendale senza richiesta di giustificativi e per una sola volta durante la vita lavorativa Aziendale.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

*Ar*

*Aliperti*

*Confutello*

### 13.1 Previdenza Integrativa

Le Parti, nell'ottica di responsabilità sociale riguardo le future prospettive pensionistiche delle lavoratrici e dei lavoratori, condividono l'opportunità di incentivare le adesioni al Fondo di previdenza integrativa FONTE. L'Azienda pertanto eleva la percentuale di contribuzione Aziendale di un + 2% rispetto a quanto in essere contrattualmente previsto tempo per tempo.

### 14 ARTICOLATO TUTELE DI GENERE

Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere.

La Società aggiungerà, a proprio carico, 2 mesi alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio; il congedo di cui sopra potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni; durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto (Art. 208 CCNL) corrispondente all'ultima retribuzione, inoltre tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del Premio di Risultato.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la/il lavoratrice/ore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta/o a dare comunicazione all'Azienda con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione come meglio dettagliato al primo comma; la/il lavoratrice/ore rientrate nei casi descritti al 1° comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della/del lavoratrice/ore, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Qualora una lavoratrice/lavoratore, vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Società in modo prioritario;

La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;



Le Parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CIA almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.

## 15 WELFARE

L'azienda, in data 30/06/2020, ha stipulato con le Rappresentanze Sindacali del presente contratto integrativo un accordo in materia di premio di risultato aziendale.

Tale accordo, allegato al presente contratto integrativo, ne diventa parte integrante.

L'art. 4 del predetto accordo prevede tra le diverse forme di erogazione la possibilità di scelta da parte del lavoratore di aderire al Welfare aziendale.

Viene istituito pertanto un Conto Welfare Individuale rivolto alla generalità dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, di seguito anche Conto Welfare, per far fronte alle seguenti spese di carattere sociale e/o assistenziale:

- i. Previdenza complementare;
- ii. Spese per i familiari (sia fiscalmente a carico sia non fiscalmente a carico, così come indicati dall'art. 12 del T.U.I.R.), al fine di ottenere il rimborso delle spese sostenute per l'istruzione ed educazione propria e dei propri familiari, come di seguito meglio specificato.

Di seguito si riporta l'elenco dei familiari interessati:

- il coniuge;
- i figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi) e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle.

- iii. Area Assistenza Sanitaria (dipendente e familiari), al fine di ottenere il rimborso delle spese sanitarie sostenute dal dipendente e dai familiari di seguito riportati

- il coniuge;
- il partner convivente (risultante dallo stato di famiglia);
- i figli conviventi;
- i figli non conviventi purché fiscalmente a carico;
- i genitori anche non conviventi;
- i fratelli e le sorelle solo se conviventi.

- iv. Servizi di educazione, istruzione, ricreazione e socio-sanitari (dipendente e familiari), al fine di prenotare uno o più servizi di educazione, istruzione, ricreazione e socio – sanitari, per sé o per i familiari, risultanti dallo Stato di Famiglia anche se non fiscalmente a carico. Tali servizi sono prenotabili da un catalogo di offerte pubblicato sulla piattaforma on line messa a disposizione dal fornitore cui l'azienda affida la gestione dei servizi facenti parte del Piano Welfare.

- v. Carrello della spesa: Buoni Acquisto/Benzina Le iniziative Welfare prevedono la possibilità di fruire del Credito Welfare nella forma di un buono acquisto fino a concorrenza della quota di fringe benefit disponibile, ad oggi pari ad Euro 258,23 (secondo l'art. 51 comma 3 del T.U.I.R.) e variabile per ciascun Titolare.



Le spese interessate dall'accordo saranno quelle sostenute dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 e le modalità di fruizione del credito welfare saranno definite dall'Azienda in un apposito regolamento che verrà reso pubblico in un secondo momento.

L'eventuale residuo non utilizzato entro il 31 dicembre 2021, verrà messo a riporto dell'anno successivo, per essere usufruito entro il mese di dicembre 2022. In caso di mancato utilizzo anche entro tale data il residuo sarà accreditato sulla posizione individuale di ciascun dipendente aderente al Fondo Pensione Complementare. In assenza di iscrizione al Fondo Pensione, la società provvederà ad erogare il residuo attraverso l'acquisto buoni spesa.

Alifredi

Antonio Vargiu

Confratello

## DISPOSIZIONI FINALI

Con riferimento all'Art. 14 del D.Lgs. 16 settembre 2015, n. 151 e alla nota del Ministero del lavoro n. 2761/2019 del 29 luglio 2019, il presente accordo è depositato – entro 30 giorni dalla firma dello stesso – in modalità telematica, attraverso la procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il deposito telematico viene effettuato per accedere alle agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa previsti dall'articolo 1, commi 182, 189, 190 della Legge 208/2015, e in attuazione alle disposizioni normative contenute nel citato articolo 14 del decreto legislativo 16 settembre 2015, n. 151, che consente l'accesso ad agevolazioni contributive, fiscali o di altra natura solo se i contratti collettivi aziendali o territoriali sono depositati in via telematica.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziale.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2021, e ha durata fino al 31 dicembre 2023.

In merito a tutti i riferimenti normativi di Legge e/o di CCNL presenti, sono da considerarsi sempre le normative tempo per tempo vigenti. Di conseguenza, le condizioni di miglior favore contenute nel presente CIA sono da intendersi sempre come aggiuntive ai riferimenti di cui sopra.

L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Il presente accordo potrà essere disdetto da ciascuna delle parti con almeno 60 giorni di preavviso da comunicarsi tramite lettera di raccomandata A.R., fermo restando la validità del presente accordo fino al successivo rinnovo.

Allegato A – Accordo sul premio di risultato

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

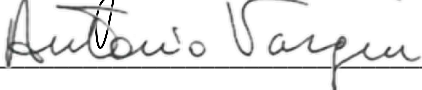
FILCAMS CGIL

  
\_\_\_\_\_

FISASCAT CISL

  
\_\_\_\_\_

UILTUCS

  
\_\_\_\_\_