

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA GLOBAL BUSINESS UNIT RENEWABLES

Il giorno 31 gennaio 2025, in modalità telematica

TRA

ENGIE ENERGIES ITALIA SRL con sede legale in Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale e partita IVA 12267550965, rappresentata da Sara Callegari, Roberta Giulivi, Paola Mastursi, Samuel Renard

E

Le OO.SS. nazionali settore Elettrico

FILCTEM CGIL, rappresentata da Andrea Lovisetto
FLAEI CISL, rappresentata da Michele Spitale
UILTEC UIL, rappresentata da Marco Pantò

di seguito la Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate le "Parti"

PREMESSO:

- Che l'attuale assetto organizzativo del Gruppo Engie in Italia prevede la presenza di distinte Global Business Units al cui interno è presente personale cui si applica sia il CCNL Metalmeccanici, sia il CCNL Elettrico: Flexible Generation & Retail, Energy Management & Sales, Renewables, Energy Solutions, oltre alla struttura Transformation & Geography per le funzioni di Staff;
- Che i trattamenti integrativi aziendali per gli ambiti organizzativi in cui si applica il CCNL elettrico, sono disciplinati da accordi di secondo livello negoziati in riferimento ad un modello organizzativo operato, non più attuale e in continua evoluzione;
- Che i suddetti accordi di secondo livello, anche se scaduti, hanno nei fatti continuato a trovare applicazione, entrando così negli ultimi anni in una fase di piena ultrattività;
- che in data 6 marzo 2023, nel quadro del processo di razionalizzazione e riorganizzazione delle Società di scopo presenti in Italia nel business delle fonti rinnovabili, tutto il personale dedicato alla gestione e sviluppo del suddetto business, è confluito nella Società Engie Energies Italia Srl
- che nell'ambito delle relative procedure di consultazione e informazione, le Parti hanno condiviso di procedere ad un successivo processo di armonizzazione e di semplificazione, con applicazione a tutto il personale della Società Engie Energies Italia del CCNL elettrico e dei trattamenti di secondo livello vigenti;
- Che nel corso del 2023, all'avvio del più ampio processo di rinnovo dei contratti integrativi relativi ai contesti aziendali in cui è applicato il CCNL elettrico, le Parti hanno condiviso l'opportunità di rinnovare il solo istituto Premio di Risultato per gli anni 2023-2026, lasciando ad un percorso più articolato il rinnovo degli altri trattamenti integrativi;
- Che nell'ottica della semplificazione l'azienda ha rappresentato più volte l'esigenza di armonizzare i trattamenti contrattuali nell'ambito di ciascuna area di business così da

- giungere ad una situazione di uniformità di area contrattuale all'interno della medesima Global Business Unit
- che con verbale di incontro dello scorso 31 ottobre 2024, le parti hanno condiviso uno specifico percorso negoziale, di cui un elemento è rappresentato dall'applicazione del CCNL Elettrico a tutto il personale della società Engie Energies Italia, con contestuale estensione dei trattamenti di secondo livello vigenti e applicabili, con eventuale revisione degli stessi per renderli tali;
 - che nei prossimi mesi le Parti si incontreranno per procedere alla rinegoziazione dei trattamenti di secondo livello comuni anche ad altre Global Business Unit cui si applica il CCNL Elettrico, in linea con il percorso negoziale di cui al verbale di incontro del 31 ottobre 2024 sopra richiamato.
 - che in relazione a quanto sopra le Parti hanno aperto un ampio e approfondito confronto durante il quale sono stati analizzati e sviluppati i contenuti del presente Accordo;
 - che le Parti condividono i contenuti dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 relativamente alla natura della contrattazione di secondo livello luogo deputato all'introduzione di trattamenti economici legati ad obiettivi individuati secondo standard qualitativi e quantitativi - di crescita della produttività aziendale, di efficienza, di redditività, di innovazione, attraverso i percorsi definiti nell'accordo interconfederale del 14 luglio 2016.
 - che le Parti richiamano e confermano i contenuti di quanto disciplinato nell'art. 3) – assetti contrattuali - del CCNL Elettrico del 18 luglio 2022;
 - che le Parti, al termine del confronto, hanno espresso la volontà di sottoscrivere il presente Accordo;
 - che pertanto si ritiene per questa prima fase, positivamente esaurito il confronto in materia di armonizzazione dei trattamenti contrattuali applicati all'interno della Global Business Unit Renewables ;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

PREMESSE.

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

DESTINATARI.

Destinatari del seguente Accordo sono tutti i Lavoratori in forza presso la Società Engie Energies Italia Srl

Art. 1) CCNL APPLICATO

A far data dal 1 gennaio 2025 a tutto il personale della Società è applicato il CCNL per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico (di seguito CCNL Elettrico)

Al personale che dal 1 gennaio 2025 passa dal CCNL Metalmeccanici al CCNL Elettrico, cessano contestualmente di essere applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL Metalmeccanici per essere completamente assorbiti e sostituiti dai trattamenti economici e normativi del CCNL Elettrico

Art. 2) ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

2.1) Retribuzione annua lorda

Per i 17 collaboratori cui è applicato il CCNL Elettrici dal 1 gennaio 2025, la retribuzione annua lorda (intendendosi per tale la retribuzione composta dalle voci di retribuzione "fissa", con esclusione quindi della retribuzione per prestazioni variabili) percepita da ciascun dipendente destinatario alla data del cambio di CCNL, resta invariata, ma suddivisa in 14 mensilità.

2.2) Discipline di 2° livello

Il personale al quale dal 1 gennaio 2025 è applicato il CCNL Elettrico, è destinatario della contrattazione integrativa di 2 livello che già si applica al personale con contratto elettrico e, nello specifico quanto previsto nell' "Accordo Integrativo Aziendale Settore Elettrico BU Necst Gruppo Engie in Italia" del 23 luglio 2019, nell' "Accordo per il rinnovo del Premio di Risultato Settore Elettrico GBU Energy Solutions, Renewables, Transformation & Geography" del 27 dicembre 2023, di cui per immediata evidenza si riportano di seguito i singoli contenuti.

2.3) Livelli di inquadramento

Le Organizzazioni sindacali prendono atto che, ferma restando l'invariabilità della qualifica professionale e delle funzioni/ruoli attribuiti ad ogni singolo collaboratore destinatario del cambio di CCNL, la conversione dei livelli di inquadramento dal CCNL Metalmeccanici al CCNL Elettrico, sia stata operata tenendo in debita considerazione i contenuti delle rispettive declaratorie contrattuali e identificando l'opportuna equivalenza fra le stesse

2.4) Sistema di Relazioni Industriali

Per tutto quanto attiene il sistema di relazioni industriali nel suo complesso, le Parti convengono che è applicato quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali per il settore Elettrico del 15 gennaio 2021

PARTE PRIMA

Articolo 1) Buoni Pasto

Il "buono pasto" viene riconosciuto a tutti i Lavoratori destinatari del presente accordo.

Il formato del buono pasto è quello elettronico con l'applicazione del relativo trattamento fiscale e previdenziale previsto dalla normativa vigente.

Il valore del titolo e le modalità di fruizione sono le seguenti:

- valore nominale del buono pasto: Euro =8,00= (Euro otto/00);
- erogazione del buono pasto: per ogni giornata di lavoro ordinaria con almeno 5 ore di presenza.
- il buono pasto è attribuito anche in caso di prestazioni straordinarie rese nel 6° e 7° giorno settimanale, nonché nelle festività infrasettimanali lavorate per almeno 5 ore.

Il buono pasto non è cumulabile con erogazioni alternative al servizio mensa eventualmente in essere dalle quali, quindi, viene sostituito. Qualsiasi variazione a tale situazione sarà preventivamente discussa con le RSU pertinenti.

Tutto il personale destinatario della "indennità sostitutiva ticket accordo 7/11/2013", o di altre analoghe voci derivanti da precedenti processi di armonizzazione del valore facciale del buono pasto, manterrà, *ad personam*, le suddette indennità con le regoli attualmente in essere.

Articolo 2) Orario di lavoro

A) flessibilità dell'orario di lavoro

Destinatari del presente Articolo sono tutti i dipendenti Quadri e Impiegati delle Società, fatte salve le eccezioni di cui ai commi successivi.

Orario di ingresso e uscita sedi.

Le parti convengono di disciplinare l'orario di lavoro applicabile presso tutte le sedi / uffici delle Società.

L'orario di lavoro cui si fa riferimento è relativo agli orari di ingresso e di uscita all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, di inizio e di fine della pausa pranzo, nonché alla flessibilità concessa in entrata e la modalità di recupero della stessa.

Di seguito viene quindi indicata l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tutti e soltanto i dipendenti il cui luogo di lavoro è allocato presso le sedi e gli uffici delle Società, con l'unica esclusione dei dipendenti addetti ad attività di presidio o a peculiari attività che richiedono una specifica articolazione dell'orario di lavoro, considerando anche il contesto dove viene esercitata.

Inoltre, dalla seguente articolazione dell'orario di lavoro è escluso il personale turnista e semi turnista.

dal lunedì al venerdì

Orario di ingresso: dalle ore 08.00 alle ore 09.30 con flessibilità di 90 minuti;

Pausa pranzo: della durata di un'ora fruibile, a scelta del Lavoratore, nel periodo di tempo intercorrente tra le ore 13.00 e le ore 14.30;

Orario di uscita:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30
- il venerdì dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Fermo restando l'orario massimo di ingresso e minimo di uscita, la compensazione della flessibilità può avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera e, comunque, non oltre l'orario massimo di uscita.

Mentre per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la compensazione della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata

Per tutto il personale escluso dalla disciplina di cui al presente articolo, a prescindere dalla qualifica contrattuale attribuita, è prevista una tolleranza pari a 5 minuti sulla timbratura di inizio lavoro all'interno della quale non si procederà con la relativa trattenuta dall'accantonamento ore individuale.

A) Conto ore.

Il personale destinatario già titolare di tale spettanza ne manterrà l'attribuzione secondo quanto già disciplinato nell'accordo per i dipendenti ex AceaElectrabel del 28/10/2002. I dipendenti che beneficiano di tale spettanza potranno optare per la liquidazione su Fondo Pegaso dell'equivalente importo retributivo in luogo della fruizione.

B) Liquidazione prestazioni straordinarie.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono liquidate solo a completamento dell'orario di lavoro ordinario e si maturano con una frazione minima di 30 minuti, venendo successivamente riconosciute per ogni ulteriore minuto di prestazione lavorativa effettuata.

C) Banca ore.

Al fine di individuare uno strumento che consenta una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e che possa contribuire al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, le Parti intendono definire e regolamentare a tal fine un sistema più ampio e flessibile di gestione dell'istituto della "banca ore" previsto dall'art. 27 lettera E) del vigente CCNL Elettrico.

La disciplina di seguito indicata è applicata a tutto il personale, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, con la sola esclusione del personale turnista e semi turnista.

La possibilità di utilizzo della banca ore è prevista anche per le Aziende del Gruppo ENGIE che abbiano in forza un numero di dipendenti inferiore a 100.

Ogni dipendente beneficiario può esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella banca ore delle quote relative a prestazioni straordinarie e/o supplementari effettuate nel singolo mese, comunicandola formalmente alla Direzione Risorse Umane per il tramite del sistema di ticketing in essere entro l'ultimo giorno dello stesso mese.

Per le ore straordinarie / supplementari che confluiscono nella banca ore sarà corrisposta mensilmente al dipendente la maggiorazione retributiva nella misura omnicomprensiva del 50% della retribuzione oraria rispetto a quella contrattualmente prevista.

Le ore accantonate in Banca ore saranno fruibili, selezionando la relativa causale a sistema INAZ (UBO – Utilizzo Banca Ore), dal mese successivo a quello in cui sono state accantonate e potranno essere fruite in porzioni da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 8 ore.

Tutte le ore accantonate in Banca ore dovranno essere fruite entro il 31 dicembre dell'anno di accantonamento. Le ore eventualmente residue a tale data saranno azzerate e liquidate con il cedolino del mese di febbraio dell'anno successivo con la retribuzione in atto.

Non è possibile la fruizione anticipata di ore non ancora presenti in banca ore.

La fruizione delle ore accantonate in banca ore non deve in alcun modo interferire con la programmazione delle ferie, il cui smaltimento deve comunque prevalere.

Articolo 4) Ferie.

In considerazione del superamento di quanto previsto dal comma 34) dell'art. 27 del CCNL Elettrico vigente riguardo le 4 giornate di semi festività con la conseguente attribuzione di due ulteriori giornate di ferie, per tutto il personale destinatario del presente Accordo, il numero di giornate di ferie maturate all'anno è pari a:

- 22 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 26 giorni di ferie lavorativi.

Tutte le spettanze ferie individuali dell'anno vanno fruite entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, salvo quanto previsto dal CCNL,

Inoltre, con la sola esclusione degli addetti ad attività di presidio con turni di lavoro a cicli avvicendati e continuativi, le Parti convengono quanto segue.

In ottemperanza al principio sancito dalla norma in merito all'irrinunciabilità del godimento delle ferie mirato a permettere al lavoratore il recupero psico-fisico delle energie spese nella prestazione lavorativa, le Parti concordano sul modello generale di definizione dei piani ferie che tengano conto delle necessità tecnico-organizzative e produttive aziendali nonché delle esigenze dei dipendenti.

In particolare, le Parti stabiliscono due periodi di "ferie collettive" nell'arco dell'anno, della durata di una settimana ciascuno, durante i quali ogni dipendente deve fruire di un equivalente numero di ore di ferie.

I due periodi individuati sono i seguenti:

una settimana (di norma pari a 5 giorni lavorativi) ad Agosto nel periodo in cui ricade la festività di Ferragosto;

una settimana (di norma pari a 5 giorni lavorativi) tra dicembre e gennaio, ricadente nel periodo delle festività natalizie

Articolo 5) Trasferta.

Per il lavoratore in missione/trasferta per motivi di servizio è riconosciuto il seguente trattamento, di miglior favore rispetto alla disciplina collettiva di cui all'art. 42 del CCNL.

- a) Viaggio: a carico dell'azienda (auto aziendale di servizio, treno, aereo o altri mezzi di trasporto nel rispetto delle procedure aziendale di volta in volta vigenti)
- b) Pasto meridiano: mediante l'erogazione del buono pasto, indipendentemente dalla distanza km della trasferta;
- c) Pasto serale: mediante l'erogazione del buono pasto in caso di rientro nella propria abitazione dopo le ore 21:00
- d) Pernottamento: in caso di pernottamento fuori la propria sede abituale di lavoro, l'alloggio è a carico delle Società e deve essere organizzato per il tramite delle agenzie di servizio adottate dall'Azienda che identificano e propongono Hotel convenzionati, secondo la procedura aziendale. In caso di pernottamento, il pasto serale, se non compreso nella soluzione identificata e proposta dall'agenzia, viene rimborsato a piè di lista nel limite massimo di €=40,00= (quaranta/00)
- e) Ore viaggio; secondo quanto previsto dal CCNL elettrico. Ai fini del conteggio delle eventuali ore viaggio si considera come inizio e termine trasferta la sede di lavoro di riferimento del dipendente;
- f) Indennità Servizio Fuori Sede: per ogni giornata di permanenza fuori della propria sede abituale di lavoro ad una distanza maggiore di 60 km e per un tempo superiore alle 11 ore, è prevista l'erogazione di una indennità lorda denominata "indennità servizio fuori sede" pari a 1,5% dell'importo del minimo tabellare del proprio livello di inquadramento. Le parti convengono che tale indennità è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge. Tale indennità, infine, comprende l'eventuale rimborso delle spese non documentabili ed assorbe completamente quanto previsto al precedente punto e) del presente articolo;
- g) A titolo eccezionale, per missioni della durata superiore ad un mese, può essere pattuito con il lavoratore un rimborso forfettario in luogo di quanto previsto ai precedenti punti c) e d).

Le parti convengono e riconoscono che la disciplina di cui al presente articolo assorbe e sostituisce integralmente la disciplina di cui all'art. 42 del CCNL nonché la disciplina di cui all'art. 5) Trasferta dell'accordo integrativo del 23 luglio 2019 .

Articolo 6) Reperibilità

In relazione alle esigenze di servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori dal normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'azienda le notizie atti a ritracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.

Fatte salve le disposizioni contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro, il servizio di reperibilità nelle giornate feriali inizia convenzionalmente al termine dell'orario di lavoro e termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata di lavoro. Mentre nelle giornate di sabato, domenica e festivi copre l'intero arco della giornata e, nel caso dei festivi, termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata feriale di lavoro.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, deve attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento in un tempo congruo e raggiungere il posto di lavoro di norma in 30 minuti e comunque non oltre i 45 minuti dalla chiamata. Qualora la distanza dall'abitazione del lavoratore al luogo di intervento non consenta il rispetto dei tempi previsti, il limite massimo di tempo è preventivamente concordato con il lavoratore.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato, senza distinzione per livello di inquadramento, una indennità nei valori definiti dal CCNL di riferimento.

Le prestazioni eventualmente prestate durante il servizio di reperibilità, comprese quelle c.d. "da remoto" sono compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie.

In caso di intervento effettuato da remoto non saranno però riconosciuti i trattamenti connessi alle ore viaggio e al rimborso delle spese per raggiungere la sede di lavoro, di cui ai punti 1) e 3) del comma 6 dell'art. 30 "reperibilità".

Articolo 6) Previdenza complementare.

Le parti convengono nell'individuare quale fondo di previdenza complementare di categoria il fondo PEGASO.

Viene confermato, inoltre, il contributo a carico Azienda nella misura del 1,55% della retribuzione utile alla determinazione del TFR, fermo restando le quote in cifra fissa previste dal CCNL di riferimento.

Il personale già iscritto al Fondo Cometa effettuerà individualmente la scelta se mantenere l'iscrizione al fondo Cometa, con mantenimento del contributo attualmente in essere, oppure se trasferire la propria posizione presso il Fondo Pegaso.

Articolo 7) Assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti riconoscono nel FISDE il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore al quale, pertanto, la Società provvede ad iscrivere i dipendenti cui viene applicato il CCNL Elettrico.

PARTE SECONDA

Premio di Risultato

Articolo 1) Premio di Risultato.

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 46 del vigente CCNL, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività della Società, riconoscendo nell'istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegati al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto, si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, delle Aziende del Gruppo ENGIE in Italia facenti parte della GBU Renewables, sono:

EBIT: peso 25%

Free Cash Flow: peso 25%

Tasso di frequenza infortuni : peso 20%

Obiettivo di produttività per sito produttivo/sede: peso 30%

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

EBIT: media fra i risultati consolidati registrati nel periodo 2020 - 2023 pari a 42,421M€;

Free Cash Flow: media fra i risultati consolidati registrati nel periodo 2020 - 2023 pari a 46,221M€

Tasso di Frequenza Infortuni: valore pari a 1,54 registrato a consuntivo nell'anno 2023 a livello Country

Produzione di energia elettrica: valore pari a 308.294 MW/h registrati a consuntivo nell'anno 2018

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione

Gli obiettivi dei parametri "EBIT" e "Free cash flow" sono stabiliti dai valori indicati dalla Direzione Aziendale nel budget dell'anno di riferimento.

Analogamente, gli obiettivi dei parametri "tasso di frequenza infortuni" e "produzione" sono stabiliti dai valori target di inizio anno indicati dalla Direzione Aziendale.

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito agli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri così come comunicati dall'Azienda.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali della Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del PdR, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti stabiliscono che il premio totale erogato al dipendente e calcolato così come previsto nel presente accordo, non possa comunque superare il valore della cifra totale riferita al raggiungimento del 100% degli obiettivi, di seguito indicata per ogni anno di vigenza del presente accordo.

Gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100%, per gli anni 2025 e 2026 sono i seguenti:

Anno 2025: =2.500,00= € (duemilacinquecento/00 euro)

Anno 2026: =2.570,00= € (duemilacinquasettanta/00)

Tali importi sono riferiti al parametro 189,10 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL di riferimento vigente.

Il Premio di Risultato così come sopra complessivamente stabilito, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

Per i lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;

Il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;

Il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;

Per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;

Analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;

Nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività soppresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 giorni totali, astensioni obbligatorie per maternità, astensione facoltativa per maternità/paternità (congedo parentale), permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative vigenti/contrattuali alcuna erogazione di retribuzione.

Inoltre, le Parti convengono che ogni dipendente che nell'anno precedente a quello di pertinenza del Premio abbia percepito un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a Euro 80.000,00, come definito dalla vigente normativa in materia, ha la facoltà di convertire in flexible benefit una quota lorda del Premio di Risultato raggiunto optando unicamente tra le quote lorde percentuali del 20%, 40%, 60% e quella dell'intero Premio lordo conseguito (100%)

Nel caso di conversione di una quota o tutto il PDR in welfare, l'Azienda incrementerà, a favore del dipendente interessato, l'importo lordo convertito di un ulteriore 15% assumendosene l'intero onere. A tal fine entro il 31 marzo di ciascun anno, il dipendente interessato alla conversione di una delle percentuali sopra indicate del Premio in Welfare aziendale è tenuto ad inviare una comunicazione scritta, mediante apposita modulistica, alla Direzione Risorse Umane, richiedendo la percentuale del Premio che intende convertire. Trascorso tale termine non è più possibile esercitare tale opzione per il Premio pagato nell'anno in corso.

Tutti gli importi del Premio di Risultato convertiti in Welfare, saranno resi disponibili al dipendente entro il mese di maggio dell'anno di erogazione e da lui stesso autonomamente amministrati per il tramite di apposita piattaforma web dedicata, gestita da una società specializzata, che darà accesso al catalogo di flexible benefit, a norma degli art. 51 e 100 TUIR, definito e comunicato in tempo utile dalla società e portato a conoscenza a tutti i lavoratori con opportuna informativa.

Gli importi del PdR convertiti in welfare che vanno ad alimentare il conto individuale presso il portale, potranno essere utilizzati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di erogazione.

In caso di mancato utilizzo degli importi del conto Welfare entro la data prevista di scadenza la quota non ancora utilizzata sarà versata automaticamente al fondo di previdenza complementare di categoria PEGASO o ad altro eventuale fondo di previdenza integrativa al quale sia iscritto il dipendente.

In caso di mancata adesione a piani di previdenza complementare l'eventuale residuo non utilizzato sarà azzerato e nulla sarà più dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro successivo al momento di conversione in flexible benefit della quota di PdR, (per qualsiasi motivo ciò accada) l'eventuale residuo non utilizzato sarà destinato al fondo di previdenza complementare per i lavoratori iscritti o azzerato e nulla sarà dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi costituenti il Welfare non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

Resta inteso che il presente "sistema welfare" viene implementato in ragione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che pertanto in caso di eventuale modifica legislativa, le Parti si incontreranno per valutare la situazione e adottare gli interventi correttivi necessari.

Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208, del suddetto Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, della Legge 30 Dicembre 2023 n. 213 art. 1 comma 18 nonché della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 7 marzo 2024

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così come definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n. 247/2007 e/o successive modificazioni.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi di norma entro il mese di ottobre di ciascun anno per monitorare lo stato di avanzamento degli indicatori.

PARTE TERZA **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

Articolo 1) Smart Working.

Le parti riconoscono la modalità di lavoro in smart working quale strumento da cui derivi un complessivo miglioramento della qualità delle condizioni di vita, una migliore gestione dei tempi di lavoro, la possibilità di una migliore cura della famiglia, una riduzione dell'inquinamento atmosferico con positivi impatti anche sulla tutela ambientale, una riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio e un generale miglioramento della motivazione e della produttività dei collaboratori,

La modalità del lavoro agile è normativamente regolata dalla L. 81/2017, i cui principi costituiscono i riferimenti per la presente disciplina aziendale

Definizione

Per Smart Working si intende, così come richiamato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, la modalità di articolazione del lavoro caratterizzata dalla possibilità di svolgere la prestazione con una maggiore flessibilità di luogo e orario di lavoro, secondo i criteri e le condizioni regolate di seguito. La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, o altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e ne garantisca la necessaria connettività.

Nello Smart working il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente ed alla sua esclusiva responsabilità. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è pertanto individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto di seguito indicato e nell'informativa sulla sicurezza, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Lo Smart Working, non varia in nessun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme di volta in volta vigenti, sia di legge che di contratto. Pertanto, nelle giornate di smart working il dipendente dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo un livello di prestazione in linea con quella resa presso la normale sede di lavoro.

Destinatari

Sono destinatari del presente istituto tutti i dipendenti Impiegati e Quadri delle Società con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, con ruolo e mansione compatibile con tale modalità di lavoro.

E' fatta salva in ogni caso la valutazione aziendale circa la sussistenza delle condizioni necessarie per l'accesso allo smart working, inclusa la valutazione relativa ad eventuali esigenze connesse ad un

iniziale periodo di induction, da parte del responsabile congiuntamente all'HRBP, rivolto al personale neo assunto.

La modalità di smart working potrà essere applicata anche al personale con contratto di apprendistato, compatibilmente e funzionalmente con gli specifici progetti formativi.

Condizione indispensabile per accedere alla modalità Smart Working è la disponibilità di una linea telefonica ADSL, ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende svolgere l'attività.

Modalità di svolgimento

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità smart working non varia gli obblighi e i doveri nonché i diritti del lavoratore previsti dalla vigente normativa di legge e di contratto.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working non costituisce variazione della sede di lavoro, né della durata dell'orario di lavoro settimanale individuale contrattuale.

La lavoratrice/lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa principalmente presso la propria abitazione o presso altri luoghi scelti dal dipendente e ritenuti dallo stesso idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

In particolare

- a) È possibile usufruire dello smart working fino a due giorni alla settimana (non frazionabili in ore);
- b) Nell'ambito del mese, 2 giornate di smart working possono essere utilizzate in modalità flessibile, fino ad un massimo di 3 giorni alla settimana, non continuativi rispetto ai giorni di smart working della settimana precedente e/o successiva
- c) I giorni non fruiti in un mese non sono cumulabili al mese successivo
- d) La programmazione delle giornate in Smart Working deve essere preventivamente condivisa con il proprio responsabile, tenendo conto di tutti gli aspetti e le esigenze connesse all'attività del team di lavoro e della rotazione con i colleghi dell'unità di appartenenza;
- e) Di norma non è consentita la fruizione sistematica negli stessi giorni settimanali, salvo che non sia espressamente condiviso con il responsabile e che ciò non impatti né il normale svolgimento dell'attività lavorativa, né la normale rotazione con i colleghi;
- f) la richiesta per le giornate in smart working dovrà essere effettuata tramite il portale utilizzato dalle società per la gestione della presenza selezionando la relativa causale, con una programmazione di norma quindicinale;
- g) Resta salva la possibilità da parte del responsabile di chiedere la presenza anche per l'intera settimana in specifiche circostanze e/o per lo svolgimento di particolari attività che non sia possibile effettuare da remoto, così come, per esigenze operative impreviste, revocare, con un preavviso adeguato, di norma non inferiore a 24 ore, una giornata di smart working precedentemente approvata. La motivazione della revoca verrà esplicitata al dipendente, che potrà chiedere l'eventuale assistenza di un RSU;
- h) Il personale amministrativo che di norma segue un orario di lavoro articolato in turni o semiturni, seguirà la turnazione prevista a livello aziendale anche nelle giornate di smart working

Inoltre, nelle giornate in Smart Working:

- i) su richiesta del lavoratore sarà possibile fruire di ferie e permessi retribuiti ad ore (ex festività e par;

- j) non sarà ammesso l'eventuale recupero di ore da compensare
- k) non saranno inoltre previste nelle stesse giornate ore di lavoro straordinario/supplementare. Qualora l'eventuale prestazione straordinaria dovesse essere necessaria per specifiche attività/progetti, la stessa dovrà essere preventivamente ed espressamente richiesta per iscritto dal responsabile e successivamente dallo stesso autorizzata;
- l) non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o servizio fuori sede;
- m) relativamente alla maturazione del buono pasto si applicano le stesse regole previste in caso di normale prestazione lavorativa in sede.
- n) Sarà possibile partecipare ad iniziative formative se compatibile con la specifica organizzazione del corso e con la tipologia di formazione

Disconnessione

Nelle giornate di smart working il dipendente assicurerà la contattabilità attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'azienda (mail, teams, telefono cellulare aziendale).

La prestazione di lavoro potrà avvenire anche in orari diurni diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, ferma restando:

- la contattabilità del dipendente per l'intera durata dell'orario di lavoro contrattuale come disciplinato negli accordi integrativi aziendali vigenti
- La possibilità di disconnessione al termine dell'orario contrattuale di lavoro, e comunque nella fascia oraria dalle 20,00 alle 8,00 e dalle 13,00 alle 14,00

Le riunioni verranno di norma pianificate nella fascia oraria tra le 9,00 e le 18,00

Quale buona norma di comportamento, è preferibile che per i meeting di durata stimata superiore ai 15 minuti venga utilizzato il programma Teams o eventuali altri sistemi di volta in volta a disposizione, con attivazione della telecamera, mentre i meeting/ contatti stimati di durata inferiore ai 15 minuti è preferibile siano svolti invece telefonicamente.

E' raccomandato inoltre l'utilizzo dell'opzione di ritardata consegna in caso di invio di email al di fuori dell'orario di lavoro.

Modalità di attivazione, durata del programma e revoca

Le parti concordano che i dipendenti in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti, potranno volontariamente avanzare richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working inviando una email al proprio responsabile di funzione e all'HRBP di riferimento.

In caso di riscontro positivo, viene sottoscritto uno specifico accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro, con il quale viene disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa, in ottemperanza a quanto disciplinato nel presente verbale. L'accordo individuale sarà a termine della durata di un anno, tacitamente rinnovato, salvo disdetta di una delle parti nel rispetto dei termini di preavviso.

E' comunque prevista la facoltà da parte dell'azienda di interrompere lo svolgimento individuale della prestazione in Smart working per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive, con un preavviso di norma di 30 giorni. Resta salva la facoltà aziendale di revoca anche immediata, in casi di inadempienze da parte del collaboratore. La motivazione della revoca verrà esplicitata al

dipendente, che potrà chiedere l'eventuale assistenza di un RSU. Pari preavviso è previsto per la richiesta di revoca da parte del collaboratore.

Nel caso il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art.1 della legge n.68/1999, il termine di preavviso da parte del datore di lavoro sarà pari a 90 giorni.

L'azienda si riserva inoltre la facoltà, , di sospensione temporanea dell'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, così come la facoltà di un più ampio utilizzo, in caso di esigenze sopravvenute di particolare urgenza e gravità ovvero in seguito all'emanazione di provvedimenti normativi e/o amministrativi che dovessero richiedere una immediata modifica delle misure disciplinate nel presente accordo. In tali circostanze il personale ne sarà informato tramite comunicazioni email, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Dotazione tecnologica

A tutto il personale in smart working sarà garantita la disponibilità di una idonea dotazione informatica per svolgere l'attività lavorativa da remoto.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'azienda e di norma utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda.

In caso di malfunzionamento della strumentazione aziendale, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile che potrà valutare e richiedere al dipendente anche il suo immediato rientro presso la sede di lavoro., tenendo altresì conto dei tempi occorrenti agli spostamenti

Il dipendente si impegna a custodire tutte le apparecchiature aziendali fornite in maniera adeguata evitando danneggiamenti o smarrimenti.

Sicurezza

Le modifiche all'organizzazione del lavoro introdotte dallo smart working, pur nelle limitazioni di cui sopra, rendono necessaria l'individuazione di comportamenti e procedure per la corretta gestione degli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza.

Per i lavoratori interessati si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori prevista dal D. Lgs n. 81/2008.

Il datore di lavoro fornisce adeguata formazione e informazione scritta con particolare riferimento ai comportamenti da adottare per lo svolgimento in sicurezza della propria mansione, in conformità con la valutazione dei rischi.

I lavoratori che svolgono le proprie mansioni in modalità di lavoro agile sono tenuti a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte sulla base della formazione ricevuta, del presente regolamento e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 20 del D. Lgs n. 81/2008 con particolare riferimento al comma 1.

La scelta del luogo ove svolgere la prestazione, l'utilizzo di attrezzature informatiche e i comportamenti da seguire (pause, evitare azioni pericolose ecc), sono azioni che devono essere effettuate nel rispetto della formazione ricevuta in tema di Salute e Sicurezza che è organizzata dall'azienda.

Il comma 3-bis dell'art. 18, D. Lgs n. 81/2008 disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e dei dirigenti sul rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza da parte dei lavoratori "agili".

In particolare, si ritiene di poter adottare le seguenti misure di prevenzione verso chi lavora in regime di Smart Working:

- a) Le Società forniscono ai dipendente dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- b) Nell'evenienza in cui si verifichi un infortunio durante l'attività lavorativa in smart working, il dipendente (direttamente, se è in grado, o in un'altra modalità) deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e al Payroll specialist di riferimento il quale provvederà ad attivare le pratiche assicurative necessarie

Sicurezza delle informazioni

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale comporta un maggior rischio che la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni aziendali vengano compromesse.

Il dipendente è tenuto pertanto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali sia mantenuta.

Diritti sindacali

Al lavoratore in smart working sono riconosciuti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la loro prestazione nelle sedi aziendali.

E' prevista inoltre la possibilità di svolgere le assemblee sindacali ex art. 20 Legge 300/1970 anche da remoto, attraverso le piattaforme informatiche aziendali.

In caso di partecipazione alle assemblee, resta ferma la disciplina aziendale relativa alla registrazione delle presenze, con l'inserimento della causale di assenza nel sistema aziendale INAZ.

Situazioni particolari e deroghe

In relazione alle finalità dell'adozione di modalità di lavoro agile, l'azienda valuterà particolari situazioni individuali che presentino caratteristiche e specificità tali da giustificare una deroga alla presente disciplina generale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano tra le casistiche oggetto di particolare valutazione:

- I lavoratori fragili, individuati sulla base delle indicazioni della Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 4 settembre 2020;
- Le lavoratrici e i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151/2001;
- I lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;

Potranno inoltre essere oggetto di valutazione a livello locale con il coinvolgimento delle RSU, particolari situazioni connesse a stati di calamità naturali e/o stati di allerta emanati dalla protezione civile, eventi straordinari che interessano specifiche aree geografiche, limitazioni alla circolazione territoriale derivanti da provvedimenti delle autorità governative.

Articolo 2) Permessi per visite mediche specialistiche.

Tutto il personale può fruire di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche e indagini diagnostiche che non sia possibile effettuare in orari diversi da quelli ordinari di lavoro, dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa.

Articolo 3) Congedi di paternità

In linea con le politiche aziendali di favorire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, promuovere la parità di genere, facilitare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata contribuendo così al benessere dei collaboratori/collaboratrici, a decorrere dal 1 gennaio 2025 ai padri lavoratori saranno riconosciuti 10 giorni lavorativi di congedo, in aggiunta ai giorni di congedo obbligatori previsti dalle normative vigenti (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001), per eventi quali nascita, adozione e affidamento

Pertanto i padri lavoratori potranno fruire di:

- 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio ai sensi della normativa sopra richiamata (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001), da fruire due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi all'evento;
- 10 giorni lavorativi di congedo facoltativo da fruire entro i 12 mesi dall'evento. Non è possibile fruire del congedo più di una volta all'anno.

Destinatari sono tutti i collaboratori con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Articolo 3) Banca ore solidali

La cessione delle ferie e riposi solidali, è uno strumento introdotto dal D.Lgs 151/2015, che, all'art.24 prevede espressamente che, "fermi restando i diritti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003,n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"

Le Parti, nell'obiettivo di individuare misure di sostegno alle esigenze personali e familiari dei dipendenti, concordano di istituire una banca ore solidale, di cui al D. Lgs suddetto, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche per le situazioni di grave necessità attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi accantonati, o di ferie aggiuntive monetizzabili.

Si precisa che le quote di ferie aggiuntive e di permessi cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di permessi ceduti alla banca ore solidale saranno valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria

così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore che chiederà di beneficiarne, al fine di identificare il numero di ore di permesso cui avrà diritto.

Destinatari

Potranno essere destinatari di ore di par e ferie in aggiunta alle spettanze ordinarie individuali, i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano necessità di una ulteriore dotazione per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti. In particolare potranno beneficiarne i dipendenti che ne faranno richiesta finalizzata all'assistenza di parenti di primo grado che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure continue e costanti. La gravità legata allo stato di malattia dovrà essere certificata da idonea struttura sanitaria mediante apposita documentazione.

Decorrenza

La Banca ore solidale sarà attivata non appena emanato specifico regolamento aziendale,

PARTE QUARTA **Validità, decorrenza e durata**

Le Parti si danno atto che il presente Accordo, unitamente a quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali Settore Elettrico del 15 gennaio 2021, costituisce un complesso economico e normativo migliorativo sia rispetto alle norme del CCNL di riferimento, sia rispetto ai precedenti Accordi Sindacali in materia che, pertanto, sono tutti integralmente sostituiti ed assorbiti dal presente Accordo.

Il presente Accordo decorre dal **1 gennaio 2025** ed resterà in vigore fino al **31/12/2025**, e comunque fino a che non sia stato sostituito da un nuovo accordo di pari livello, fatto salvo il Premio di Risultato di cui all'art. 1), Parte Seconda, la cui scadenza è prevista al 31/12/2026

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA'

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ENGIE ENERGIES ITALIA SRL

FILCTEM CGIL

FLAEI CISL

UILTEC UIL