

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 8 gennaio 2018, presso la sede UMBRIA DIGITALE SCARL in Perugia, Via G.B. Pontani n. 39

TRA

UMBRIA DIGITALE SCARL con sede legale in Perugia, Via G. B. Pontani n.39, rappresentato in persona di Stefano Bigaroni che interviene al presente atto in qualità di Amministratore Unico ed in forza dei poteri conferitigli in sede di Assemblea dei Soci del 29 aprile 2014

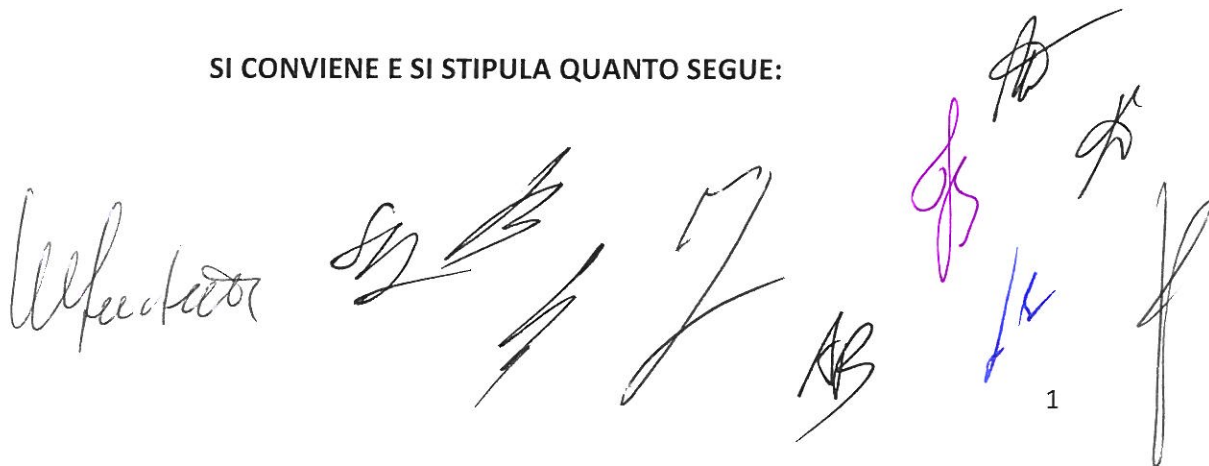
E

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE (R.S.A.) nelle persone dei Signori: Alessandro Bravi, Ilario Del Buono, Franco Garzi, Luca Tognaccini, Stefano Domian e Mariangela Tosti assistiti dalle **OO.SS. REGIONALI** nelle persone dei Signori: Francesco Bartoli (FILCAMS CGIL), Ermelinda Luchetti (UILTUCSUIL), Valerio Natili e Rachele Rotoni (FISASCAT CISL),

PREMESSO

- che in data 25 maggio 2016, con la efficacia della fusione per incorporazione di HiWeb in Umbria Digitale Scarl (sottoscritta in data 16 febbraio 2016), si è concluso il percorso di riordino della filiera ICT definito con L.R. n. 9/2014 avente ad oggetto Norme in materia di sviluppo della società dell'informazione e riordino della filiera ICT (Information and Communication Technology) regionale;
 - che è intenzione delle parti definire l'accordo integrativo aziendale all'interno del nuovo contesto Umbria Digitale Scarl;
 - che è volontà delle parti individuare dei sistemi premianti volti ad incentivare sia le competenze professionali dei dipendenti che la produttività aziendale;
- Tutto ciò premesso, tra le suddette parti

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of Umbria Digitale Scarl and the Regional Unions (OO.SS. REGIONALI).

1. ORARIO DI LAVORO

Di seguito si riportano le disposizioni in materia di orario di lavoro vigenti:

- a. L'orario di lavoro sarà di nr. 38 ore settimanali nel rispetto di quanto definito dal CCNL applicato e tramite riassorbimento delle 72 (settantadue) ore di permesso annue. Relativamente alle 32 ore di permesso riferite alle ex festività soppresse si veda come dettagliato nei punti successivi; quanto ad 8 (otto) ore saranno godute in termini giornalieri; quanto a 24 ore rimarrà inalterata la modalità di fruizione ad ore.
- b. L'orario di lavoro sarà articolato su 5 giorni lavorativi settimanali secondo il seguente schema:

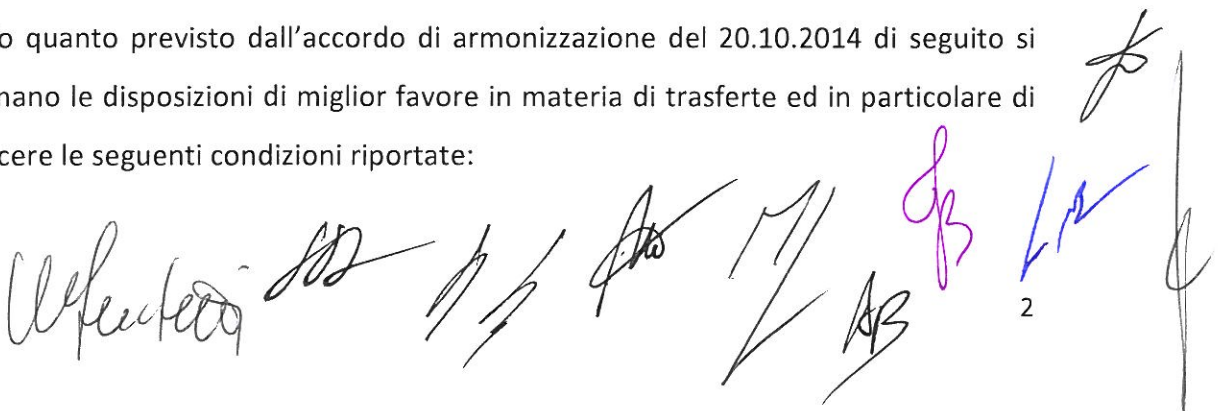
ORARIO ANTIMERIDIANO	08,00/13,30 dal lunedì al giovedì 08,00/14,00 venerdì
ORARIO POMERIDIANO	14,30/17,00 dal lunedì al giovedì
ELASTICITA'	1h in entrata dalle 08,00 alle ore 09,00 da recuperare in coda all'orario di uscita pomeridiana
INTERVALLO PRANZO	1h la pausa potrà essere ridotta o ampliata di 30 minuti a discrezione del dipendente, recuperando detto orario quale anticipazione o posticipazione dell'orario di uscita pomeridiano

La fruizione della elasticità in entrata e della riduzione oraria dell'intervallo del pasto, nella stessa giornata lavorativa, produrranno effetti compensativi ai fini dell'orario di uscita pomeridiana.

Ai fini del calcolo delle prestazioni di lavoro straordinario, sarà ritenuta prestazione significativa la frazione di 30 minuti su base giornaliera. Conseguentemente saranno liquidate prestazioni minime di 30 minuti e a seguire multipli di mezz'ora in mezz'ora.

2. TRASFERTE

Secondo quanto previsto dall'accordo di armonizzazione del 20.10.2014 di seguito si confermano le disposizioni di miglior favore in materia di trasferte ed in particolare di riconoscere le seguenti condizioni riportate:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature in purple on the right. A small number '2' is visible near the bottom right.

Indennità forfetaria per attività formativa con viaggi in giorno non lavorativo: l'importo corrispondente viene fissato euro 100,00 lordi per ogni giorno non lavorativo interessato. L'importo in questione è comprensivo degli effetti riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e viene esclusa dalla base del calcolo del TFR ai sensi dell'articolo 2120, secondo comma C.C.

Rimborso forfetario per le trasferte con raggio complessivo (anche nel caso di articolazione in più tratte continuative) superiore a 90 Km al di fuori dell'ambito territoriale del Comune cui è ubicata la sede di assegnazione, viene introdotta in alternativa al trattamento a piè di lista un rimborso forfetario pari a euro 15,00 lordi a pasto (pranzo cena) e ad euro 15,00 per pernottamento. Si ha diritto a detti rimborsi nei seguenti casi:

Pasto diurno qualora si è in trasferta prima delle 12.00 e la stessa si prolunghi oltre le 15.00.

Pasto notturno qualora si è in trasferta prima delle 19.00 e la stessa si prolunghi oltre le 21.30.

Pernottamento qualora si è in trasferta oltre le 24.00.

Il rimborso forfetario per i pasti potrà essere erogato anche in caso di rimborso a piè di lista del pernottamento che in tal caso non comporterà l'erogazione dell'importo di cui al successivo punto 3.

Nel caso di trasferta al di fuori dall'ambito territoriale del Comune cui è ubicata la sede di assegnazione che comportino una percorrenza complessiva (anche nel caso di articolazioni in più tratte continuative) superiore ai 90 km per la sola tratta di andata, verrà corrisposta a titolo di rimborso spese non documentabili, un importo di euro 10,00 lordi per ogni giornata senza pernottamento, di euro 14,00 lordi per ogni giornata con pernottamento. Gli importi di cui sopra saranno comprensivi degli effetti riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e vengono esclusi dalla base di calcolo del TFR ai sensi dell'articolo 2120 secondo comma C.C.

Trasferte di lungo periodo (superiori ad un mese)

Il trattamento in accordo tra le parti, verrà definito di volta in volta in funzione della durata e del luogo di trasferta di norma con rimborso forfetario.

L'azienda laddove richiesto fornirà il proprio ausilio per la ricerca di eventuali alloggi e la stipula dei relativi contratti di locazione.

Rimborso Kilometrico. In caso di utilizzo dell'auto propria, verrà riconosciuto il rimborso chilometrico in base alle tariffe ACI del mese di marzo di ciascun anno individuate sui valori del costo di percorrenza medio per gli autoveicoli di 17 hp per l'alimentazione a benzina e di 20 hp per l'alimentazione a gasolio. Le fasce di percorrenza media predeterminate sono di 20.000 km/anno indipendentemente dal sistema di alimentazione dell'auto utilizzata.

Orario di lavoro. Ai fini dell'orario di lavoro sarà considerato utile il tempo di percorrenza sia di andata che di ritorno dalla trasferta

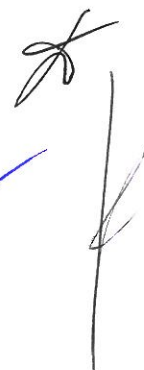
3. TRATTAMENTO ECONOMICO MALATTIA

Secondo quanto previsto dall'accordo di armonizzazione del 20.10.2014 di seguito si confermano le disposizioni di miglior favore in deroga a quanto disposto dal CCNL Terziario distribuzione e Servizi, prevedendo che la retribuzione prevista a carico del datore di lavoro in caso di malattia per il periodo di carenza (primi tre giorni) sarà corrisposta integralmente indipendentemente dal numero di eventi di malattia che abbiano a verificarsi nel corso dell'anno.

4. PREMIALITÀ

Al fine di garantire la crescita della produttività, della qualità, dell'efficienza ed innovazione dei servizi erogati e garantire un adeguata crescita delle professionalità è istituita una politica premiale la cui distribuzione è condizionata al conseguimento di risultati aziendali che determinano variazioni incrementative del risultato di esercizio tali da generare avanzi di gestione.

Condizione essenziale per l'attuazione delle politiche premiali, resta il permanere del pareggio di bilancio ovvero, gli incrementi di redditività dovranno in ogni caso prioritariamente garantire le coperture degli ammortamenti, gli oneri finanziari, compreso l'importo del premio, gli oneri e proventi straordinari e la fiscalità gravante sull'esercizio.



Il sistema premiante di cui al presente documento è rivolto al personale dipendente non dirigente della azienda in servizio nell'anno di riferimento o in quota parte a chi interrompe il rapporto di lavoro nell'anno in corso.

Il Premio di risultato verrà distribuito al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) mantenimento della certificazione di Qualità aziendale;
- b) rispetto degli adempimenti relativi alle norme sulla trasparenza e anticorruzione previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Gli obiettivi saranno considerati raggiunti qualora:

1. Rispetto al "mantenimento della certificazione di Qualità aziendale", l'ente certificatore rilasci la certificazione annuale;
2. Rispetto agli "adempimenti relativi alle norme sulla trasparenza e anticorruzione" assenza di provvedimenti/sanzioni definitive in materia di del PTPCT da parte di ANAC o altri soggetti legittimati.

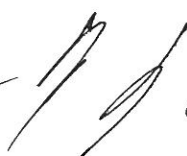
Il valore annuale della premialità del singolo dipendente sarà di:

- di € 1.100,00 (euro millecento/00), qualora il dipendente scelga il versamento contante;
- di € 1.400,00 (euro millequattrocento/00) qualora il dipendente scelga di aderire al piano di welfare aziendale o di richiedere il versamento aggiuntivo al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Il premio potrà essere riscosso, a libera scelta del dipendente, secondo le seguenti modalità:

- In forma monetaria al netto della tassazione prevista per legge;
- Sotto forma di welfare aziendale (si veda successivo punto 10) con applicazione del sistema di detassazione previsto per legge
- In forma di contributo di assistenza sanitaria integrativa con applicazione del sistema di detassazione previsto per legge;

Il premio di risultato verrà liquidato al personale dipendente successivamente all'approvazione del Bilancio di esercizio di riferimento e pertanto presumibilmente nella busta paga di maggio.



Il premio verrà corrisposto ai lavoratori in servizio, in proporzione al numero di mesi di effettiva attività lavorativa svolta nell'anno di riferimento e comunque a fronte di un periodo di servizio non inferiore a quattro mesi, computandosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai fini del suddetto computo non saranno considerate le seguenti assenze:

- infortuni;
- permessi per fruizione e permessi ex legge 104/92 nei limiti dei tre giorni mensili per singolo assistito;
- malattia nei limiti generali di 15 gg/annui persona nonché le malattie gravi definite dalle condizioni di cui all'art. 176 CCNL Terziario Distribuzione e Servizi;
- i permessi per allattamento ed i permessi per assistenza per malattia del figlio minore di età inferiore a 8 anni nei limiti di 30 gg/annui.

Qualora intervengano nuove disposizioni fiscali in tema di welfare aziendale, le parti si impegnano a rivedere il presente punto.

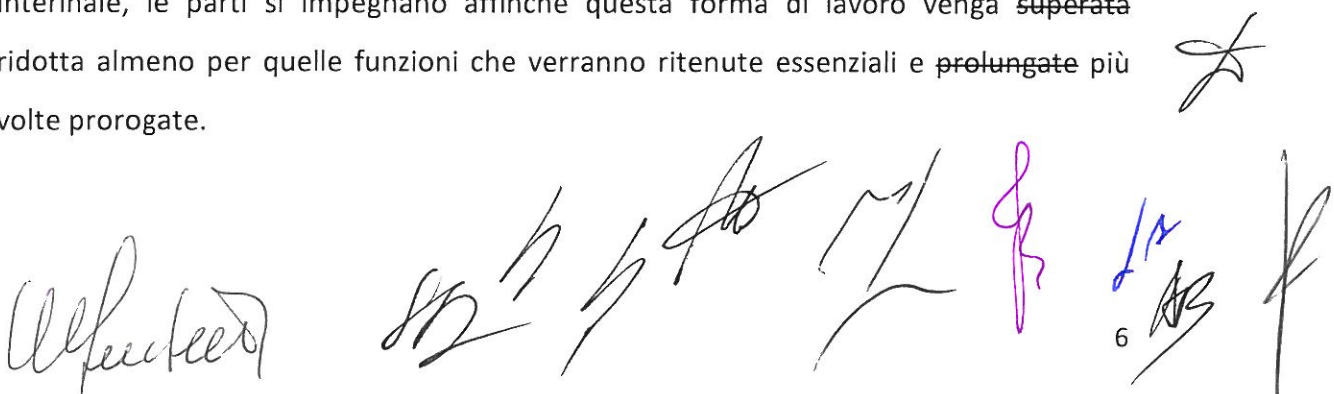
5. VERIFICA INQUADRAMENTI

L'Azienda di concerto con le OOSS, è disponibile alla verifica degli inquadramenti del personale in base alle mansioni svolte al fine di riscontrare le varie posizioni rispetto all'attuale configurazione organizzativa aziendale.

L'Adeguamento sarà esclusivamente in senso ascendente, seguendo una politica di innalzamento, delle situazioni sopra indicate al fine di garantire che a funzioni uguali corrisponda il medesimo inquadramento professionale.

6. PERSONALE INTERINALE

Comprendendo l'esigenza e necessità dell'Azienda nel ricorrere all'utilizzo del lavoro interinale, le parti si impegnano affinché questa forma di lavoro venga ~~superata~~ ridotta almeno per quelle funzioni che verranno ritenute essenziali e ~~prolungate~~ più volte prorogate.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a signature in blue ink on the right side.

L'azienda, nel rispetto delle previsioni di Bilancio aziendale, si impegna a riconoscere per le figure interinali presenti in azienda vengano applicate le norme/trattamenti previsti dalla legge in materia di equiparazione del trattamento lavorativo.

7. FORMAZIONE

In considerazione della esigenza atta a realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei dipendenti della società, l'azienda favorirà specifici interventi atti a garantire:

1. Approfondimento e accrescimento delle conoscenze, sia tecnologiche che operative relative ai diversi profili professionali impiegati per l'espletamento delle diverse attività
2. Acquisizione di specifiche conoscenze professionali necessarie a facilitare e garantire l'acquisizione di competenze e crescita lavorativa

A tal fine, coerentemente con le attività annualmente definite, l'azienda presenterà un apposito piano di formazione, che compatibilmente con le risorse economiche disponibili definirà :

- Priorità degli interventi
- Aree e Ambiti di intervento
- Numero di dipendenti interessati
- Numero di ore di formazione erogabili

Fermo restando l'applicazione dei processi in uso, per la gestione del sistema di qualità in merito alla valutazione dell'efficacia della formazione, le parti si riservano di definire in corso d'anno appositi incontri atti a valutare lo stato di attuazione del piano nonché le eventuali integrazioni e/o rettifiche che si rendesse necessario attuare.

8. REPERIBILITÀ

Si rimanda allo specifico accordo sperimentale sulla reperibilità dell'8 luglio 2016 e successiva integrazione e proroga del 27 aprile 2017, la cui durata si allinea al presente accordo integrativo ovvero fino al 31 dicembre 2019. In ogni caso saranno verificate

A series of handwritten signatures in black, blue, and purple ink, representing the legal representatives of the parties to the agreement.

dalle OOSS gli effetti prodotti e le modalità di attuazione per eventuali proroghe o accordi definitivi.

9. TELELAVORO

Si rimanda all'apposito accordo sperimentale in allegato (ALLEGATO TELELAVORO)

10. WELFARE AZIENDALE

La scelta di adesione al welfare aziendale è libera e dovrà essere espressamente richiesta dal dipendente ogni anno attraverso la compilazione di un apposito modulo messo a disposizione dall'azienda.

Il piano di welfare aziendale ricomprende una serie di beni e servizi per la conciliazione famiglia- lavoro (asili nido, baby sitter, campus), attività formative (rimborso dei costi per l'istruzione dei figli, libri scolastici), ricreative (viaggi, sport, cultura, tempo libero), assistenza sanitaria integrativa e servizi di people care.

L'importo del premio di risultato riportato al precedente punto 4 verrà accreditato interamente in un apposito portale aziendale dedicato al welfare aziendale.

Il dipendente potrà utilizzare detto importo per l'acquisto di beni o servizi come previsto nel portale entro un termine massimo di due anni dall'accredito.

Per la illustrazione dei servizi, predisposizione ed utilizzo del portale aziendale di welfare verrà distribuito apposito materiale illustrativo.

11. DURATA

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019, ad eccezione del punto 1 relativo all'orario del lavoro che decorrerà dal 1 febbraio 2018.

In funzione dell'nuovo sistema premiante ed in considerazione che il sistema di erogazione è istituito nel secondo biennio di applicazione dell'ultimo rinnovo del CCNL, le parti dispongono che la sottoscrizione del presente integrativo non costituisce presupposto per il riassorbimento dell'elemento economico di garanzia previsto dall'art. 236 bis del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi che sarà conseguentemente

erogato nel rispetto di quanto contrattualmente definito con la retribuzione del mese di novembre.

12. DEPOSITO

Il premio variabile di risultato come sopra definito ha le caratteristiche per l'ammissione alla decontribuzione e alla defiscalizzazione ai sensi delle norme vigenti in materia ed, al fine di permettere la fruizione dei benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali, il presente accordo, come previsto dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2015, sarà depositato telematicamente presso le competenti sedi della Direzione Territoriale del lavoro entro i termini previsti di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

Perugia lì 8 gennaio 2018

p. l'Azienda UMBRIA DIGITALE SCARL

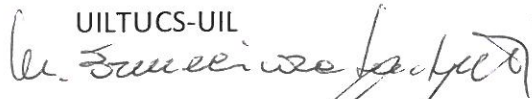


Le OO.SS.

FILCAMS-CGIL



UILTUCS-UIL



FISASCAT CISL

Le RSA

