

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
dei dipendenti di
ARIA SPA
Area Territoriale Nord
Testo Ufficiale Coordinato

L'anno 2020, addì 01 del mese di giugno, in Milano si sono incontrati

ARIA S.p.A. rappresentata dal Presidente Francesco Ferri, Direttore Generale Filippo Bongiovanni, Responsabile della Struttura Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali Roberto Banchemo, dell'Area Gestione Relazioni Sindacali, Contenzioso e Normative Francesco Iurato.

ILSPA rappresentata dal Responsabile della Struttura Organizzazione Risorse Umane e Compliance Giorgio Lampugnani e dell'Area Amministrazione del Personale Donatella Bonucchi

assistite da Unione Confcommercio MI-LO-MB nella persona di Elisa Merola

e

le R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie) di ARIA S.p.A., rappresentate da: Marco D'Ambrosio, Maria Cristina De Juli, Alberto Gazzoli, Paola Longobardo, Angelo Nitti, Federico Rebottaro e Maria Daniela Vitaloni

le R.S.A. (Rappresentanze Sindacali Aziendali) di ILSPA, rappresentata da: Francesco Frigerio, Mauro Alberti

assistite dalle OO. SS. Territoriali

FILCAMS-CGIL Milano nella persona di Marisa Moi

FISASCAT-CISL Milano Metropoli nella persona di Ivan Notarnicola

UILTuCS Lombardia nella persona di Bruno Pilo

Al fine di sottoscrivere il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Premesso che:

- con il presente accordo le Parti intendono consolidare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali in un quadro di riferimento aziendale notevolmente mutato nel corso di questi ultimi anni;
- a tal proposito le Parti valutano positivamente gli effetti dell'avvenuta armonizzazione dei diversi trattamenti ed istituti applicati al personale delle diverse realtà aziendali confluite nel tempo in ARIA SPA;

- e' inoltre obiettivo comune delle Parti sostenere e promuovere politiche d'intervento a favore dei lavoratori aventi una consistente rilevanza sociale attraverso un più proficuo utilizzo di adeguati istituti contrattuali e di legge e ciò pur nel complesso scenario che vede l'azienda inserita nel settore pubblico ma con personale soggetto al diritto privatistico;
- in data 05 Aprile 20219 è stato sottoscritto tra le Parti un accordo che estendeva la partecipazione alla trattativa inerente il rinnovo del Contratto Integrativo di Aria Spa alle RSA di Infrastrutture Lombarde Spa (d'ora in poi anche ILSPA) poiché con presumibile effetto dal mese di Luglio 2020 quest'ultima sarà incorporata in Aria Spa.

Tutto ciò premesso si è stipulato

il presente ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE per i dipendenti di ARIA SPA – Area Territoriale Nord che avrà decorrenza dal 01/Luglio/2020, approvato dall'Assemblea dei lavoratori in data 06/Maggio/2020.

Il presente accordo integrativo aziendale annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi integrativi sottoscritti tra le parti.

Le Parti si danno atto che con decorrenza dalla data di incorporazione di ILSPA in ARIA Spa, il presente CIA verrà applicato anche a tutti i dipendenti ILSPA (escluso i dirigenti) e sostituirà integralmente qualsiasi trattamento integrativo (economico e normativo) attualmente applicato agli stessi, dandosi le Parti atto che il presente Contratto Integrativo costituisce un trattamento complessivamente equivalente a quelli attualmente in vigore in ILSPA, senza pertanto dover attuare alcuna ulteriore armonizzazione degli stessi.

I. Capitolo - Sistema di relazioni sindacali e di informazione

1. Relazioni Sindacali

Le Parti si danno atto che la titolarità delle trattative, della stipulazione, gestione ed interpretazione del presente Accordo Integrativo Aziendale compete esclusivamente alle RSU di ARIA S.p.A. e relative Organizzazioni Sindacali Territoriali.

2. Diritti Sindacali

La società metterà a disposizione delle RSU uno spazio adeguato per le riunioni delle stesse.

Le parti convengono che il monte ore di permessi sindacali sarà definito come segue: n. 4 ore all'anno per ciascun dipendente in forza al 1 gennaio. Dall'utilizzo del suddetto monte ore saranno escluse le ore usufruite per gli incontri con la direzione aziendale.

3. Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali nella sede di lavoro in cui prestano la loro opera al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 (dodici) ore annue da considerarsi e da trattare come ore di permesso retribuito.

Nel caso di assemblee durante l'orario di lavoro, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad effettuare gli incontri con modalità che garantiscano le esigenze di servizio, di presidio e la salvaguardia dei beni aziendali, avendo cura di concordarne le modalità con la Direzione aziendale o chi da essa delegato.

Le assemblee, che possono interessare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle RSU, RSA o dalle OO.SS. firmatarie del vigente CCNL Terziario avendo cura di indicare l'ordine del giorno da inviare alla Società con un preavviso minimo in linea con le disposizioni stabilite dal CCNL stesso

I lavoratori che parteciperanno alle assemblee, indipendentemente che siano tenute in locali esterni alla propria sede di lavoro abituale o nella stessa, dovranno registrare, tramite il portale del dipendente, la durata dell'assenza dal posto di lavoro avendo cura di comunicare preventivamente al proprio Responsabile gerarchico l'assenza.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni purché preventivamente indicati alla Società nei modi ed entro i termini di cui sopra.

4. Diritti di informazione

La Società fornirà, nel corso di una riunione annuale da tenersi di norma, su richiesta di una delle Parti, entro la fine del primo quadrimestre, alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alle RSU di riferimento dati ed informazioni sui seguenti temi:

- andamento economico dell'Azienda e prospettive di sviluppo;
- applicazione degli istituti contenuti nel presente CIA;

- situazione degli organici: numero di dipendenti occupati al 31 dicembre di ogni anno, anche disaggregati, per sede di lavoro / area di business, uomini e donne, inquadramenti contrattuali, età anagrafica e di servizio, personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, part time;
- ricorso a personale esterno sia esso riconducibile alla somministrazione o all'esecuzione di servizi in outsourcing;
- andamento, anche quantitativo, del lavoro straordinario;
- organizzazione del lavoro e la sua evoluzione;
- eventuali fenomeni riguardanti l'ambiente di lavoro;
- evoluzione degli inquadramenti professionali
- dati utilizzo reperibilità

Resta, altresì, inteso che le Parti si impegnano a promuovere un confronto aperto e proficuo con l'impegno alla reciproca informazione su tutti gli aspetti ed istituti disciplinati dal presente CIA e, più in generale, di interesse comune, impegnandosi a rispettare quanto stabilito dalla vigente normativa in merito.

5. COMUNICAZIONI SINDACALI

I rappresentanti sindacali hanno diritto di esporre su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi, comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e dei lavoratori. L'azienda predispone, in tutte le sedi di lavoro, apposite bacheche sindacali. Tutte le comunicazioni affisse devono essere controfirmate da almeno un rappresentante sindacale.

L'azienda autorizza le RSU a comunicare attraverso l'uso dell'Intranet aziendale e all'utilizzo della posta elettronica aziendale della sola casella RSU. Tutte le comunicazioni pubblicate devono essere controfirmate da almeno un rappresentante sindacale; a tal fine dovrà essere reso possibile firmare per le RSU digitalmente i documenti/comunicati.

6. Ambiente, Salute e Sicurezza

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica e della sicurezza dei lavoratori, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche, conferma il proprio impegno a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro del personale, prendendo in considerazione le indicazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria si farà riferimento a quanto previsto dal citato Decreto Legislativo.

7. Pari Opportunità

Le Parti confermano l'importanza e la volontà di dare piena attuazione, per quanto di competenza, alla vigente legislazione in materia di Pari Opportunità, così come peraltro evidenziato nel CCNL vigente.

Nel rispetto della Legge 300/70, richiamate anche le regole previste dal Codice Etico, le parti si impegnano a rimuovere ogni forma di limitazione o differenza di trattamento, basate su questioni di etnia, sesso, religione, posizione culturale, condizione fisica, ecc. Eventuali segnalazioni, di disagio lavorativo, riferibili alle predette cause saranno affrontate tempestivamente e rimosse.

II. Capitolo - Formazione e crescita professionale

8. Sviluppo Professionalità

Le Parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento professionale ed alla riqualificazione professionale dei lavoratori un ruolo strategico nella valorizzazione delle risorse umane, per la crescita professionale, lo sviluppo di nuove competenze, il rafforzamento di quelle esistenti, per il miglioramento dell'efficacia ed efficienza delle attività aziendali elevandone gli standard qualitativi.

ARIA S.p.A. intende pertanto sviluppare iniziative volte a favorire e garantire la formazione costante dei propri dipendenti in particolare su temi legati al core business, alla legalità e alla promozione dei valori dell'integrità e della trasparenza favorendo la nascita di una cultura aziendale anche attraverso un'offerta Formativa adeguata alle esigenze sia dell'azienda sia dei lavoratori e con l'imprescindibile apporto della controparte Sindacale.

Per questo motivo le Parti congiuntamente si impegnano a creare, mantenere ed aggiornare un sistema finalizzato:

- allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale dipendente;
- a rispondere alla sempre più crescente richiesta di apprendimento;
- al miglioramento della produttività e delle competenze;
- alla crescita delle figure con ruoli di responsabilità.

A tale scopo nell'ambito delle rispettive autonomie e distinte responsabilità, al fine di garantire la massima efficacia dei piani annuali di formazione, è istituito in azienda il **Gruppo di Lavoro per i Piani di Formazione** riconoscendo così l'apporto della RSU anche al fine dell'utilizzo dei fondi di formazione interprofessionali, avendo come prospettiva la realizzazione della "formazione permanente".

Il Gruppo di Lavoro agisce coordinato da Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali, ed è così composto

- Responsabile dell'Area Sviluppo Competenze di Gruppo
- Due rappresentanti della RSU

I rappresentanti della RSU avranno la facoltà, previa autorizzazione dell'azienda, di avvalersi di un tecnico specialista anche esterno.

Il gruppo di lavoro fornirà le sue conclusioni a Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali che se ne avvarrà per la definizione del piano di formazione annuale.

Il piano di qualificazione aziendale e i progetti più significativi redatti da Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali, prima della divulgazione saranno oggetto di confronto con le RSU.

III. Capitolo - Organizzazione del Lavoro

9. Orario di lavoro

La durata del normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali salvo quanto più sotto disciplinato.

Le Parti concordano di recepire la possibilità concessa dall'art 133 del vigente CCNL Terziario Confcommercio in materia di diversa articolazione del normale orario di lavoro al fine di garantire e migliorare il servizio alla clientela pur definendo una specifica e differente articolazione dell'orario di lavoro rispetto alle ipotesi previste dal predetto art. 133 CCNL Terziario.

L'orario di lavoro viene pertanto articolato in 38,45 (38 ore e 45 minuti) ore settimanali e 7,45 (7 ore e 45 minuti) ore giornaliere dal lunedì al venerdì con assorbimento di n. 28 ore di ROL delle 104 ore di ROL contrattualmente previste.

L'orario di lavoro sopra descritto verrà applicato a tutti i dipendenti Aria ivi compresi i neoassunti.

10. Flessibilità

La presenza minima giornaliera in azienda è di 6 ore e 15 minuti con possibilità di ingresso dalle 8.00 alle 9.45 e uscita dalle 16.45 in poi.

In caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore e 15 minuti la minor prestazione dovrà essere coperta con ROL o altri istituti/giustificativi differenti dalla flessibilità.

Per ragioni tecnico – organizzative, indipendentemente dall'inizio della prestazione lavorativa la fine della giornata non potrà essere antecedente alle ore 16.45.

Nell'arco della stessa giornata è possibile accumulare flessibilità positiva fino ad un massimo di 1 ora e 15 minuti.

Una giornata alla settimana è consentita "l'uscita anticipata" a partire dalle 15.00 anche recuperando successivamente nel mese la minor prestazione resa secondo le regole della flessibilità sopra descritte.

Sarà consentito rinviare al mese successivo il recupero di un numero massimo di 2 ore di flessibilità positiva maturata non cumulabili.

Le ore di flessibilità negativa dovranno invece essere recuperate necessariamente nel mese, anche utilizzando le due ore di cui sopra, in caso contrario dovranno essere giustificate.

Nella giornata di utilizzo della "uscita anticipata" non potranno essere agganciate ore di permesso retribuito (ROL) se non a seguito di una presenza minima in azienda di 5 ore di lavoro.

L'ingresso mattutino antecedente le ore 8.00 è consentito ma il tempo intercorrente tra l'effettivo arrivo e l'inizio della normale giornata lavorativa non verrà conteggiato ai fini di alcun istituto.

Per motivi di sicurezza, nel rispetto della vigente normativa e delle disposizioni previste dalla proprietà degli immobili in cui ARIA ha le proprie sedi di lavoro, l'accesso ai locali aziendali potrà avvenire, dal lunedì al venerdì, in un orario compreso tra le 07:45 e le 20.00. Eventuali eccezioni richiederanno formale richiesta di autorizzazione secondo le regole stabilite Aria Spa in accordo con la proprietà dell'immobile interessato.

Una forma di flessibilità dell'orario sarà concessa anche ai lavoratori con contratto part time. Per i part-time dalle 5 ore giornaliere sarà riconosciuta una flessibilità positiva e negativa sino a 30 minuti giornalieri fino ad un massimo di 1 ora nella settimana.

11. Ritardi

I ritardi in ingresso alla mattina oltre la fascia flessibile (pertanto oltre le ore 9.45) verranno trattenuti in busta paga in misura di 5 minuti arrotondati per eccesso per i primi 5 minuti o in base ai minuti reali di ritardo se superiori ai 5 minuti. Sarà consentito un numero massimo di 3 ritardi nel mese. Dal quarto ritardo in poi l'azienda potrà procedere disciplinarmente. In alternativa alla trattenuta potrà essere utilizzato a copertura del ritardo l'istituto delle ROL unicamente previo accordo con il diretto responsabile. In tal caso il lavoratore dovrà utilizzare ore di ROL per un minimo di 1 ora e successivamente a gruppi di 15 minuti.

12. Pausa Pranzo

La pausa pranzo, salvo eccezioni, è di 60 minuti.

La pausa pranzo può essere ridotta a 45 minuti ed estesa a 75 minuti con recupero dei minuti nello stesso mese secondo le regole della flessibilità.

La pausa pranzo può essere fruita tra le 12:30 e le 14:30.

In caso di fruizione di una pausa pranzo eccedente i 75 minuti, il tempo non lavorato dovrà essere giustificato.

In caso di assenza di timbratura la pausa pranzo sarà considerata di 60 minuti con possibilità di godere della riduzione sino a un minimo di 45 minuti.

Ai lavoratori part-time viene concessa la facoltà di godere di una pausa pranzo di soli 30 minuti e per tutti i lavoratori con part-time sino alle 6 ore giornaliere viene data facoltà di scegliere se usufruire della pausa pranzo o svolgere attività continuativa, in accordo con il responsabile e fatte salve le esigenze di servizio. Si intendono confermate tutte le altre regole, applicate ai lavoratori full time relative alla pausa pranzo e maturazione del buono pasto.

13. Smart Working

Le Parti, nel ribadire quanto previsto nel vigente accordo in tema di Smart Working e nella relativa Lettera di Intenti sottoscritti in data 19.12.2017, convengono di dare avvio alla fase di implementazione e monitoraggio dello stesso con decorrenza 1 xxxx 2020 in virtù dell'ingresso dei lavoratori provenienti da ILSPA.

Le Parti convengono inoltre di incontrarsi mensilmente al fine di monitorare l'andamento dell'istituto.

Per tutto quanto qui non disciplinato si farà riferimento al sopra citato accordo del 19.12.2017.

14. Diritto alla disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro quali smartphone, applicazioni di messaggistica istantanea, notifiche e-mail in tempo reale rendono necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore.

In considerazione di quanto previsto dalla Legge n. 81 del 22.5.2017 sul Lavoro Agile che prevede:

«nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi»

Le Parti concordano quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione al lavoratore deve avvenire nel rispetto delle norme sull'orario di lavoro, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie, alle altre legittime cause di assenza;
- le comunicazioni tra azienda e lavoratore (sia tra colleghi che tra lavoratore e proprio responsabile) devono avvenire, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- L'eventuale ricezione delle stesse nelle predette situazioni non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Sono fatte salve eventuali specifiche e temporanee esigenze legate alla necessità di dover garantire servizi essenziali di pubblica utilità.

15. Ferie e Permessi

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL i lavoratori avranno diritto a maturare, su base annua, 22 (ventidue) giorni di ferie.

I giorni di ferie potranno essere goduti a giornate intere, mentre i permessi retribuiti ROL compresi gli utilizzi per copertura di flessibilità negativa dell'orario di lavoro non potranno essere inferiori ad 1 ora.

Le giornate di ferie, ore di permessi e i recuperi straordinario maturati nel corso dell'anno devono di norma essere goduti entro il 30 aprile dell'anno successivo, salvo comprovate esigenze di servizio, e in ogni caso entro il 30 giugno.

Per specifici casi eccezionali, da valutarsi individualmente con la Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali e con comunicazione alle RSU, detto termine potrà essere prorogato fino al 31 dicembre.

Le Parti si danno atto che in forza della regolamentazione vigente inerente le aziende di interesse pubblico le ferie maturate e non godute non potranno essere monetizzate, nemmeno in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per garantire il riposo psico-fisico del lavoratore l'azienda concorda un periodo di riposo obbligatorio utilizzando ferie e permessi entro l'anno in corso o massimo entro il 30 giugno dell'anno successivo.

16. Comunicazione delle assenze

In caso di malattia o di qualsiasi altro impedimento alla prestazione dell'attività lavorativa il dipendente deve darne immediata comunicazione all'azienda, con qualsiasi mezzo idoneo.

17. Assenze retribuite e non retribuite

Per quanto concerne assenze, congedi e aspettative retribuite e non retribuite si applica integralmente quanto previsto dalle disposizioni e trattamenti di Legge e vigente CCNL.

A parziale deroga di quanto sopra, Aria Spa riconosce "permessi retribuiti" per analisi mediche e cliniche, visite specialistiche e cure, solo dietro presentazione delle relative attestazioni indicanti l'ora di inizio e di fine della prestazione a cui il lavoratore si è sottoposto; le stesse sono riconosciute per l'intera durata della visita (risultante dall'attestazione prodotta dal lavoratore) a cui si aggiungono un massimo di 2 ore complessive per il viaggio di andata e di ritorno dal luogo in cui si è svolta la visita.

In assenza di apposito giustificativo, il lavoratore potrà coprire l'assenza con eventuali "permessi individuali ROL" e/o con ore di flessibilità positiva seguendo le regole degli istituti. Si ribadisce in ogni caso la preventiva e obbligatoria condivisione dell'assenza con il proprio responsabile.

18. Part-time

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time nonché quelle di ripristino del rapporto a full time saranno valutate, caso per caso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative della Società.

Nell'applicazione di quanto sopra verrà in ogni caso salvaguardata la professionalità del lavoratore interessato attraverso l'equivalenza delle mansioni assegnate.

Anche per i lavoratori Part-time, come per tutti i lavoratori, il lavoro da remoto, telelavoro, lavoro fuori sede e smart working dovranno basarsi sulla volontarietà ed essere concordati tra le parti.

Il dipendente dovrà con adeguato preavviso comunicare e concordare con l'azienda il rientro definitivo alla forma di lavoro contrattuale.

La maturazione dei permessi sarà riproporzionata alla forma del part-time scelto.

IV. Capitolo – Trattamento Economico

19. Norme Generali

Il pagamento della retribuzione globale mensile per le mensilità ordinarie da gennaio a novembre avviene, di norma, con valuta di pagamento il giorno 27 di ogni mese salvo che lo stesso non cada in un giorno festivo o nel fine settimana; al verificarsi di tale ipotesi si provvederà ad anticipare la valuta di pagamento al primo giorno lavorativo utile. Il pagamento della retribuzione globale mensile per il mese di dicembre avviene con valuta di pagamento il giorno 20 con anticipo al primo giorno lavorativo utile nel caso in cui lo stesso cada di sabato o di domenica. Il pagamento della 13^o mensilità viene effettuato unitamente

alla mensilità di dicembre e con la medesima valuta mentre il pagamento della 14° mensilità avviene con valuta di pagamento il giorno 27 giugno con anticipo al primo giorno lavorativo utile nel caso in cui lo stesso cada di sabato o di domenica.

Per quanto qui e nei successivi articoli non espressamente previsto, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL.

20. Malattia

In caso di assenza per malattia, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione, attraverso qualsiasi mezzo a sua disposizione, al proprio Responsabile e/o collega d'ufficio avendo cura di fornire, a Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali entro la fine del giorno successivo all'inizio dell'assenza, evidenza del certificato medico rilasciato dal medico curante.

Premesso che la società è contributivamente inquadrata nel settore industria con malattia prevista a contribuzione intera, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio è riconosciuta al lavoratore una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera di fatto per tutto il periodo, stabilito dal vigente CCNL, in cui ha diritto alla conservazione del posto di lavoro (comporto)

Nei casi accertati di gravi patologie che possano portare il lavoratore a assentarsi per periodi superiori al periodo di comporto, le parti si impegnano a ricercare altre eventuali possibili soluzioni che, anche con il concorso della Cassa Sanitaria FSI, possano attenuare gli effetti dell'applicazione delle norme di legge e contrattuali.

21. Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la 40ma ora settimanale (normale orario di lavoro) se preventivamente autorizzato dal diretto Responsabile. Esso deve trovare oggettiva giustificazione in necessità imprevedibili, indifferibili e di durata temporanea.

Le eventuali prestazioni straordinarie saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL Terziario.

In caso di straordinario notturno o festivo dovranno essere rispettate le previsioni di Legge in materia di riposi compensativi.

Circa il monte ore annuo individuale, le Parti concordano di derogare a quanto previsto dal CCNL stabilendo il tetto a 150 (centocinquanta), di cui 38.45 potranno essere mandate a recupero compensativo.

I lavoratori che svolgeranno **ore di straordinario notturno** (dalle 22:00 in poi) **o nella giornata di sabato e domenica** potranno accantonare **il 50% delle ore effettivamente svolte e recuperarle successivamente presentando un giustificativo "straordinario a recupero"**. Il godimento deve avvenire entro le due settimane successive alla maturazione. Nell'ipotesi di attività lavorativa fuori Sede i relativi tempi di viaggio, non generano straordinario.

22. Prestazioni nelle giornate del Patrono e del 16 AGOSTO

Le parti convengono che, in coincidenza con le festività infrasettimanali del "Santo Patrono" e del "16 agosto", è facoltà dell'azienda richiedere che venga assicurato l'esercizio delle funzioni aziendali ritenute indispensabili per garantire la continuità dei servizi essenziali.

I dipendenti tenuti a prestare la loro opera nelle suddette festività infrasettimanali saranno informati dai propri responsabili (gerarchici e/o funzionali) con congruo anticipo.

A fronte di regolari prestazioni rese nelle suddette giornate di festività infrasettimanali saranno riconosciuti:

- a) una corrispondente giornata di riposo compensativo
- b) un'indennità straordinaria "una tantum" pari al 50% della retribuzione giornaliera di fatto.

In caso di prestazione lavorativa per una frazione dell'intera giornata, quanto previsto ai precedenti punti a) e b) verrà riproporzionato.

23. Indennità di Reperibilità ed Intervento

Stante l'espletamento di alcuni "servizi di pubblica utilità ed emergenza" a favore del cliente "Regione Lombardia" che richiedono la garanzia di continuità di funzionamento con presidio 24 ore su 24 è istituito, un meccanismo retributivo che riconosca ai lavoratori coinvolti la disponibilità a fornire tale presidio.

Pertanto, può essere richiesta ai lavoratori coinvolti una disponibilità di reperibilità a fronte della quale sarà erogata un'indennità di reperibilità che maturerà con le modalità più sotto descritte.

Le parti concordano sulla necessità di attivare immediatamente una commissione composta da un membro delle RSU e uno di Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali al fine di analizzare i servizi e le strutture che necessitano di essere coinvolte dall'istituto della reperibilità. Si procederà poi con l'identificazione dei profili professionali interessati dall'istituto creando, ove possibile, un sistema di "fungibilità" che interessi la totalità o una parte del personale addetto ai servizi impattati.

Fermo restando la facoltà in capo al lavoratore di rendersi indisponibile per il servizio aggiuntivo richiesto, ribadito l'impegno della Società ad esplicitare con adeguato preavviso la propria esigenza, nel rispetto dei principi dell'alternanza e rotazione viene garantito al lavoratore coinvolto un ammontare lordo giornaliero a titolo di indennità di reperibilità come di seguito precisato:

Importo lordo giornaliero:

€ 16,00 lordi per le giornate da lunedì a venerdì

€ 28,00 lordi per la giornata di sabato

€ 30,00 lordi per la giornata di domenica e festivi

Nel caso in cui, al di fuori del normale orario di lavoro, al lavoratore in reperibilità venisse richiesto di prestare la propria opera, a seconda della tipologia di intervento e del tempo effettivamente richiesto per lo svolgimento del servizio, in aggiunta all'indennità di reperibilità di cui sopra, viene garantita allo stesso l'indennità di intervento di importo pari all'indennità di reperibilità giornaliera.

Qualora l'intervento si risolva con l'attività svolta da remoto in massimo 30 minuti, nessun altro indennizzo o compenso, oltre all'indennità di reperibilità, sarà dovuto salvo le spese di collegamento documentate; diversamente sarà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario, con le relative regole.

Se l'intervento inizia o termina dopo le ore 01:00, per quel giorno, il dipendente potrà iniziare il lavoro entro le ore 10:00.

Qualora sia richiesto l'intervento in sede o presso il cliente dalle ore 03.00, il dipendente potrà rimanere in azienda fino al completamento dell'orario di lavoro, in questo caso senza il riconoscimento dello straordinario.

Gli importi derivanti dalla reperibilità non sono utili alla maturazione di alcun istituto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'indennità di intervento sarà riconosciuta una sola volta per ciascun periodo giornaliero di reperibilità.

Ai fini dell'applicazione dell'indennità di intervento, al dipendente sarà richiesto di allegare alla consuntivazione mensile evidenza dei TT (ticket) aperti presso l'Internal Service Desk.

La reperibilità è richiesta dal responsabile della struttura competente ed è autorizzata dall'azienda.

La richiesta di reperibilità sarà disposta con le necessarie alternanze e rotazioni per l'equa distribuzione fra il personale addetto e sarà richiesta, salvo casi particolari, con un preavviso non inferiore a sette giorni.

Premesso che l'azienda opera a risorse finite, per la reperibilità saranno, per quanto possibile, applicate le seguenti regole:

Per lo stesso lavoratore:

- Di norma potrà essere richiesta per un massimo di due settimane consecutive;
- se richiesta per un mese intero, non potrà essere programmata per il mese immediatamente successivo e comunque non potrà essere richiesta per più di tre mesi nell'anno.
- Eventuali eccezioni, specificatamente definite sia per il ruolo ricoperto dal dipendente, sia per la gestione di specifici servizi assimilabili alla pubblica utilità ed emergenza, dovranno essere preventivamente definite e comunicate ad Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali.

L'azienda, compatibilmente con quanto premesso si impegna a vigilare affinché, per quanto possibile, siano applicate le regole di utilizzo definite.

L'istituto della reperibilità deve essere utilizzato per risolvere problemi immediati, non preventivabili e bloccanti il sistema/servizio, non deve essere utilizzata per interventi programmati, anche se facenti parte di ambienti di produzione, in cui si può prevedere un intervento straordinario.

Il dipendente in reperibilità fuori dal normale orario di lavoro, garantisce la disponibilità a:

- rispondere a eventuali chiamate
- intervenire da remoto utilizzando gli strumenti di cui l'azienda lo dota
- intervenire, quando richiesto, presso l'azienda o la sede del cliente entro due ore dalla chiamata o altro termine di volta in volta definito o comunque non appena possibile

24. Buoni pasto

Il buono sostitutivo della mensa ha un valore di 7,00 euro al giorno ed è legato all'effettiva presenza al lavoro e l'osservanza della pausa pranzo; resta escluso il personale dipendente che già fruisce di un rimborso dell'importo del pasto nel caso di trasferta o servizi fuori sede. Il diritto al buono pasto matura in caso di attività lavorativa superiore alle quattro ore e mezzo nella giornata, a condizione di comprovato godimento dell'intervallo (permanenza in ufficio dopo la pausa per almeno 30 minuti).

Il buono pasto non può essere in alcun caso monetizzabile e non fa parte della struttura retributiva, non incidendo pertanto ai fini di qualsiasi istituto contrattuale o di legge, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale si rinvia al capitolo "Pausa Pranzo"

Resta altresì inteso che il mutamento temporaneo della sede di lavoro presso l'abitazione del lavoratore non dà diritto ad alcun riconoscimento del buono pasto.

25. Attività fuori sede

Per le modalità, e la quantificazione del rimborso delle spese sostenute dal lavoratore nello svolgimento di attività lavorativa fuori sede, nonché le modalità amministrative ed operative ad esse inerenti nel rispetto della Legge Italiana, della vigente normativa fiscale, delle disposizioni contenute nel CCNL si rimanda all'apposito Regolamento Aziendale vigente.

26. Maggiorazione Indennità di Funzione Quadri

Dalla data di firma del presente Accordo cessa il diritto alla maturazione e al riconoscimento della maggiorazione di indennità di funzione quadro. Verrà garantita ai soli dipendenti Quadri che hanno già tale voce in cedolino.

27. Premio di risultato

A far data dal 1.1.2021 viene istituito per i lavoratori di ARIA Spa che non siano già destinatari di piani di incentivazione individuali (MBO) e ad esclusione dei dirigenti, un premio di risultato variabile (PDR) da corrisondersi al raggiungimento di obiettivi e parametri che saranno concordati tra le Parti entro il mese di novembre di ciascun anno con valenza per l'anno successivo.

Gli Obiettivi di cui sopra dovranno essere legati a parametri conformi a quanto previsto dalla vigente normativa in tema di detassazione dei premi di risultato.

Il PDR sarà composto come segue:

- a) Premio Base: il 40 % del PDR sarà legato a parametri indicativi dell'andamento complessivo dell'azienda;
- b) Premio Aggiuntivo: il 60% del PDR sarà legato a parametri indicativi dell'andamento delle singole Direzioni Centrali e delle Strutture di Staff.

L'importo massimo del PDR destinato a ciascun lavoratore di Aria Spa nel caso sia stato raggiunto il 100% degli obiettivi definiti sarà di Euro 1.900,00 lordi. Raggiunta la soglia minima di accesso, in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi concordati il premio sarà erogato pro-quota.

L'importo ad oggi determinato per il premio di risultato è destinato per i soli anni 2021-2022-2023.

Per gli anni successivi al 2021 e sino al 2023 i parametri e obiettivi del PdR saranno necessariamente definiti tenendo conto delle indicazioni di Regione Lombardia o Norme di rango superiori.

L'istituto del PdR è ad oggi concordato sino al 2023.

Il premio sarà riconosciuto a tutti i lavoratori aventi diritto in forza nell'anno di competenza in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nell'anno medesimo, i mesi di servizio prestati.

I periodi di aspettativa non retribuita, congedo, assenza senza retribuzione non saranno utili ai fini della maturazione pro-quota del premio di risultato.

Agli effetti di quanto sopra, la frazione superiore a 15 giorni vale mese intero.

Il premio di risultato dovrà intendersi come già comprensivo della incidenza di tutti gli Istituti contrattuali (13ma, 14ma, ferie, festività, ecc.) e non avrà alcuna incidenza sul TFR.

V. Capitolo – Welfare Aziendale

28. Destinazione Premio di Risultato

Alla luce delle recenti previsioni introdotte in materia dal Legislatore, le Parti congiuntamente intendono promuovere ed incentivare buone pratiche di responsabilità sociale.

Le Parti a tal fine concordano di incontrarsi entro il al fine di valutare la possibilità di attivare una apposita piattaforma Welfare da mettere a disposizione dei lavoratori che potranno decidere di destinare parte o tutto l'importo del PDR a servizi di Welfare.

29. Cassa Sanitaria

Alla Cassa Sanitaria aderiscono tutti i dipendenti (escluso i dirigenti) della società ARIA SpA. L'adesione è regolamentata dallo Statuto-Regolamento della Cassa.

La Cassa Sanitaria è così alimentata:

a carico dell'azienda: Euro 250,00/anno per dipendente=

a carico del dipendente: Euro 35.00/anno=

30. Banca Ore Solidale

L'accordo in tema di Banca Ore Solidale sottoscritto il 19/12/2017 tra ARIA S.p.A. e le sue RSU, è considerato parte integrante del presente Accordo Integrativo, di cui costituisce un ADDENDUM (..).

31. Mobility

L'azienda stipula convenzioni con Trenord e ATM al fine di garantire ai lavoratori tariffe agevolate e scontistiche relativamente all'acquisto di abbonamenti di mezzi trasporto, nonché una più agevole modalità di pagamento, anticipando l'intero importo e successivamente rateizzandolo con addebito sul cedolino.

L'attività è in carico al Mobility Manager aziendale appartenente alla struttura Organizzazione Risorse Umane e Servizi Generali.

32. CRAL Aziendale

L'azienda contribuisce al CRAL Aziendale con un importo pari ad Euro 12.600.00= annuo al fine di incentivare attività culturali, ricreative, ludiche e di aggregazione.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo il CRAL Aziendale fornirà rendicontazione e relazione alle RSU e all'azienda relativamente all'attività svolta e alla gestione dello stesso.

33. VIGENZA

L'Accordo avrà decorrenza dal 1° Luglio 2020 salvo ove diversamente indicato e scadenza al 31 DICEMBRE 2023.

Il presente AIA si intenderà rinnovato di anno in anno, con impegno delle parti a presentare tempestivamente la nuova piattaforma e a iniziare le trattative del nuovo accordo entro il primo semestre dell'anno 2024.

Disposizioni Finali e Addendum

- Premio di risultato
- Welfare
- Smart Working
- Attività fuori sede