

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 18 gennaio 2022 presso la sede di PuntoZero S.c.a r.l. in Perugia, Via Enrico dal Pozzo s.n.c.

TRA

La PuntoZero S.c.a r.l. con sede in Perugia, Via Enrico dal Pozzo in persona dell'Ing. Giancarlo Bizzarri che interviene al presente atto in qualità di Amministratore Unico della Società ed in forza dei poteri conferitigli dall'Assemblea dei Soci del 6 agosto 2020,

E

La Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.) nelle persone dei Signori: Michele Antonelli, Massimo Palluchi, Fabio Corsetti, Stefano Visciotti, Riccardo Piemonti, Alessandro Bravi, Luca Tognaccini, Stefano Domian; Mariangela Tosti e Stefano D'Ajello, **assistiti dalle OO.SS. Regionali** nelle persone dei Signori: Riccaro Giulivi (FILCAMS CGIL Perugia), ~~Massimiliano Ferrante~~ e Luca Solano (FILCAMS CGIL Terni), Ermelinda Luchetti (UILTUCS UIL), Valerio Natili (FISASCAT CISL Umbria), ^{MASSIMILIANO FERRANTE}
^(UILTUCS UIL)

Ad integrazione dell'accordo di armonizzazione sottoscritto in data 18 novembre 2021, di cui in collettazione si ripropone il dettato sottoscritto, le suddette parti convengono sulla seguente ipotesi di contratto integrativo,

RELAZIONI SINDACALI, INFORMAZIONE E CONFRONTO

L'Azienda e le OO.SS., al fine di determinare un positivo clima di confronto, convengono nel favorire momenti di incontro per l'esame congiunto del quadro aziendale, con particolari riferimenti ai temi seguenti:

- Linee di sviluppo aziendale
- Organizzazione e Formazione Professionale
- Sicurezza sul Lavoro
- Budget, Situazione Semestrale, Chiusura economica del Bilancio di Esercizio

POLITICHE PREMIALI AZIENDALI

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 (Premio di Risultato) la cui distribuzione è condizionata, in coerenza con le finalità aziendali, al conseguimento di risultati tali da assicurare il pareggio di bilancio.

Condizione essenziale per la distribuzione del Premio di Risultato, è il conseguimento del pareggio di bilancio per la cui incidenza non verranno considerate utili le eventuali variazioni incrementative degli ammortamenti, degli oneri finanziari, degli oneri e proventi straordinari e della fiscalità gravante sull'esercizio rispetto a quanto definito in sede di approvazione del Budget.

In relazione a tale obiettivo di redditività viene assunto quale indicatore il valore del MOL definito in sede di BUDGET le cui eventuali variazioni riscontrate nell'esercizio dovranno in ogni caso assicurare la condizione del permanere del pareggio di bilancio.

Percettori e metodologia di rilevazione temporale della prestazione

Il premio di risultato viene riconosciuto al personale della categoria Quadri e Impiegati, fatte salve eventuali intese derogatorie individualmente sottoscritte.

L'importo del premio verrà corrisposto ai dipendenti che risulteranno in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che abbiano prestato un periodo di servizio nell'anno non inferiore a 5 mesi, computando come mese intero la frazione di tempo pari o superiore ai 15 giorni di calendario.

Relativamente ai rapporti a tempo determinato costituiti nell'esercizio e utilizzati nelle diverse forme legislativamente previste (assunzioni o somministrazioni) il periodo di lavoro prestato per l'accesso al premio viene elevato a 9 mesi. Detto innalzamento in caso di rapporti continuativi a cavallo tra più esercizi che superino i 9 mesi di attività resta valido solo per il primo esercizio.

In quota parte al periodo di lavoro prestato il premio verrà corrisposto anche a coloro che si porranno in quiescenza nel corso dell'esercizio ed agli eredi dei lavoratori deceduti.

Verranno esclusi dalla distribuzione premiale coloro per i quali siano stati assunti nel corso dell'esercizio provvedimenti disciplinari che ne abbiano determinato l'interruzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Premio Variabile

L'importo annuale del premio per i rapporti full time è fissato nel valore di 1.100 € annui. In caso di rapporti part time l'importo sarà debitamente riproporzionato.

La modalità distributiva verrà discrezionalmente determinata dal dipendente che in luogo dell'ordinaria monetizzazione avrà la facoltà di aderire al welfare aziendale.

Stante le disposizioni legislative vigenti, in caso di adesione al welfare aziendale, l'azienda garantirà un contributo aggiuntivo del 27,27% sull'importo premiale determinando un valore equivalente di 1.400,00€ annui in termini di valore dei servizi correlati.

Resta inclusa la facoltà da parte del dipendente di destinare l'importo della premialità al fondo di previdenza complementare.

Indicatori premiali per il calcolo del premio individuale

Il conseguimento del Premio individuale sarà determinato in base ai seguenti indicatori:

-) Presenza in servizio con pesatura pari al 20% del valore totale del premio
-) Certificazione Aziendale di Qualità con pesatura pari al 40% del valore totale del premio
-) Performance Produttiva con pesatura pari al 40% del valore totale del premio

La misurazione dei relativi indicatori verrà determinata in base ai seguenti disposti :

Presenza in servizio

La pesatura delle presenze sarà determinata in base alle giornate di presenza rapportando quelle lavorate alle 365 giornate annue.

Non saranno computate come assenze:

- Gli infortuni
- Permessi ai sensi L. 104/92 nei limiti di 3 (tre) giorni mensili per singolo assistito
- Malattia nei limiti generali di 15gg annui /persona nonché le malattie gravi definite dalle condizioni di cui all'art. 187 del CCNL applicato
- I permessi per allattamento e le assenze per l'assistenza per malattia del figlio minore di età inferiore a 8 anni nei limiti di 30 gg annui

Non saranno altresì computate come assenze i periodi di astensione obbligatoria per maternità, le ferie i r.o.l. e le assenze per fruizioni di permessi sindacali.

Certificazione di Qualità individuata nel mantenimento delle certificazioni in essere ISO 9001 e ISO 27001.

Performance Produttiva: verrà misurata secondo parametri produttivi assegnati alle varie funzioni aziendali.

Gli indicatori che saranno assunti a riferimento nella misurazione della performance delle diverse funzioni avranno carattere oggettivo e saranno oggetto di determinazione congiunta con le OO.SS. entro il 28 febbraio dell'esercizio di riferimento, al fine di valutarne la puntuale rispondenza con i risultati attesi.

Tali indicatori saranno definiti in base alle funzioni organizzative definite in:

- Funzioni di Staff
- Funzioni Produttive

La definizione degli indicatori produttivi di ciascuna area organizzativamente inclusa nella specifica funzione verrà effettuata tramite comunicazione del relativo responsabile al personale rispettivamente assegnato entro il 31 marzo di ogni anno coerentemente con la definizione del Budget di esercizio.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Per il personale di PuntoZero S.c.a r.l., in deroga a quanto disposto dall'art. 187 comma 1, lett b), 2 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi le parti convengono che venga disposta a carico dell'azienda, l'integrazione dal 4° al 20° giorno di malattia, il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinariamente osservato dal personale di PuntoZero S.c.a r.l. operante presso le sedi della società sarà di nr. 38 ore settimanali nel rispetto di quanto definito dal CCNL applicato e tramite riassorbimento delle 72 (settantadue) ore di permesso annue coerentemente con i relativi livelli di maturazione.

Detto orario 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' a discrezione del dipendente, recuperando de 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.

Per i dipendenti che in base alla anzianità aziendale non hanno maturato il monte ore di permesso annuo riassorbibile l'orario di lavoro è conseguentemente innalzato a 40 ore settimanali in base a quanto oggettivamente disposto dal CCNL e ridotto nei termini dallo stesso definiti in base alla entità della maturazione .

Deroga alla Flessibilità

L'istituto non è applicabile alle persone operanti nei servizi di Front Office CUP e nei Servizi di Back Office.

Per il personale di PuntoZero Scarl che opera nei Servizi di Supporto Amministrativo è istituita la flessibilità in ingresso di 30 minuti giornalieri.

La fruizione dell'istituto risulta condizionata alla preventiva acquisizione da parte di PuntoZero S.c.ar.l. della accettazione del Cliente che resterà in vigore sino a diversa determinazione o revoca.

L'azienda una volta acquisite le accettazioni del Cliente comunicherà ai dipendenti interessati la data di decorrenza della fruizione dell' istituto .

Il recupero dei ritardi in ingresso ascrivibili all'istituto della flessibilità potrà avvenire nel rispetto del disposto seguente:

- a) in giornata tramite prolungamento dell'uscita antimeridiana o pomeridiana
- b) cumulando i ritardi in ingresso tramite prolungamento dell'orario di uscita nei giorni di rientro pomeridiano settimanalmente definiti o tramite un rientro aggiuntivo settimanale

Al fine di assicurare l'espletamento dell'orario di lavoro settimanale i ritardi in ingresso operati nell'ultimo giorno di servizio settimanale dovranno essere recuperati nello stesso giorno tramite prolungamento dell'orario di uscita.

Laddove il dipendente intenda ricorrere alla modalità di recupero indicata al punto b) con rientro aggiuntivo settimanale, in funzione delle particolarità che potrebbero riscontrarsi in

207

relazione agli orari di accesso agli Uffici e nelle Sedi messe a disposizione dal Cliente, ogni rientro aggiuntivo dovrà essere formalmente autorizzato dal responsabile del servizio del Cliente e la relativa autorizzazione trasmessa a cura del dipendente al proprio coordinatore territoriale.

Qualora nell'erogazione dei servizi abbiano nel tempo a riscontrarsi inconvenienti derivanti dalla fruizione di detto istituto, tali da produrre da parte del relativo Cliente richiesta di revoca delle autorizzazioni concesse correlate da esplicite motivazioni, PuntoZero S.c. a r.l. comunicherà ai dipendenti interessati i termini della sospensione dell'istituto.

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:

- Approfondimento e accrescimento delle conoscenze, sia tecnologiche che operative relative ai diversi profili professionali impiegati per l'espletamento delle diverse attività
- Acquisizione di specifiche conoscenze professionali necessarie a facilitare e garantire cambiamenti di ruoli o mansioni

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

- 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.

DURATA ACCORDO e DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo decorre dalla data di sua stipula ed ha durata sino al 31.12.2022 e potrà essere per volontà delle parti annualmente prorogato.

Le parti danno altresì atto che l'impianto afferente le politiche premiali ha carattere sperimentale e si riservano monitorandone il funzionamento nell'anno di applicazione, di mutare sia i parametri di riferimento adottati, sia di sperimentare altri meccanismi di incentivazione.

Le parti convengono la validità, nei termini rispettivamente definiti dell'accordo aziendale di reperibilità e dell'accordo aziendale per la prestazione lavorativa in regime di smart working.

Le parti confermano altresì che per il personale acquisito attraverso operazioni straordinarie di cessioni di ramo o fusioni per incorporazione , relativamente agli istituti relativi alle Ferie ed ex Festività e Trasferte o altri specifici istituti , laddove esistenti vengono mantenute in essere le condizioni di miglior favore sottoscritte sulla base dei rispettivi accordi di armonizzazione .

Letto, confermato e sottoscritto

Perugia, 12 gennaio 2022

PuntoZero Scarl Ing. Giancarlo Bizzarri

OO.SS.

FILCAMS CGIL Perugia Sig. Riccaro Giulivi

...

~~UILTUCS UIL~~

~~FILCAMS CGIL~~ Terni Sig. Massimiliano Ferrante

FILCAMS CGIL Terni Sig. Luca Solano

UILTUCS UIL Sig.ra Ermelinda Luchetti

FISASCAT CISL Umbria Sig. Valerio Natili

RSA

Sig. Michele Antonelli

Sig. Massimo Palluchi

Sig. Fabio Corsetti

Sig. Stefano Visciotti

Sig. Riccardo Piemonti

Sig. Alessandro Bravi

Sig. Luca Tognaccini

Sig. Stefano Domian

Sig.ra Mariangela Tosti

Sig. Stefano D'Ajello