

## ACCORDO AZIENDALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI ITEA S.p.A.

Assenze e permessi, ferie, indennità per maneggio denaro, lavoro straordinario, premio di risultato, trattamento di missione, diritto allo studio, formazione, previdenza integrativa, mensa aziendale.

Il giorno 30 marzo 2015 ad ore 15.00 presso la Sede della Società, ha luogo un incontro tra la delegazione trattante di ITEA S.p.A. rappresentata dalla Presidente dott.ssa Aida Ruffini e il Dirigente del Settore Affari Generali e Organizzazione dott. Silvano Librera, i rappresentanti sindacali interni del personale della Società e le Organizzazioni sindacali esterne, per la sottoscrizione del presente Accordo decentrato per i dipendenti di ITEA S.p.A.

per ITEA S.p.A.:

- dott.ssa Aida Ruffini - Presidente;
- dott. Silvano Librera - Direttore del personale;

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

- sig. Moreno Marighetti - C.G.I.L.;
- sig.ra Marcella Tomasi - U.I.L.;
- sig. Maurizio Speziali - C.I.S.L.;
- geom. Dario Baldo - delegato C.G.I.L.;
- dott.ssa Eléna Tonelli - delegata C.G.I.L.;
- ing. Alessio Fanton - delegato C.I.S.L.

Premesso che:

- in data 18 giugno 2008 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Contratto Federcasa quale contratto da applicare ai dipendenti assunti della Società;
- in data 17 luglio 2008 è stato rinnovato il CCNL delle Aziende, Società ed Enti pubblici economici aderenti all'associazione Federcasa, valido per il quadriennio 2006 - 2009;
- L'articolo 5 del Contratto Federcasa 2006 - 2009 (in seguito CCNL) attribuisce alla contrattazione aziendale la funzione di negoziare contenuti economici variabili commisurati a parametri di produttività/redditività e correlati ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda. In base allo stesso articolo le parti demandano alla contrattazione aziendale anche l'attuazione e/o la specificazione degli istituti di seguito indicati: a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale; b) indennità di trasferta e rimborsi spese; c) altre indennità di carattere compensativo; d) indennità di maneggio valori; e) mense aziendali; f) quanto altro venga espressamente rinviato alla contrattazione aziendale dal CCNL;

- in data 28 giugno 2010 è stato sottoscritto l' "Accordo aziendale per il personale dipendente di ITEA S.p.A." relativo a: 1. assenze e permessi, 2. ferie, 3. flessibilità, 4. indennità per maneggio denaro 5. premio di risultato, 6. lavoro straordinario, 7. trattamento di missione, 8. diritto allo studio, 9. formazione, 10. previdenza integrativa, 11. mensa aziendale, 12. indennità, 13. scadenza e modifica accordo.
- a decorrere dall'anno 2011 si è provveduto a siglare annualmente con le rappresentanze sindacali interne ed esterne un apposito accordo aziendale relativo alla corresponsione del Premio di risultato di cui all'art. 70 del CCNL, mentre l'Accordo del 28 giugno 2010 ha continuato i suoi effetti in quanto, al comma 1 dell'articolo 13, è previsto che la sua validità si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non venga fatta richiesta di modifica per iscritto da una delle parti;
- in data 27 marzo 2014 è stato sottoscritto l'Accordo sindacale per il rinnovo del CCNL Federcasa 2006-2009 per i trienni 2010 - 2012 e 2013 - 2015 in base al quale è stata disposta l'abrogazione dell'art. 47.11 e 47.11 bis;
- l' Accordo 28 giugno 2010, al 2° comma dell'art. 2 (*Ferie*) fa espresso riferimento agli abrogati artt. 41.11 e 41.11 bis del CCNL;
- il comma 2 dell'art. 13 dello stesso accordo prevede che ogni rimando riferito al CCNL Federcasa 2006 - 2009 aggiornato al 17 luglio 2008, verrà adattato alle eventuali modifiche che interverranno sul contratto nazionale di riferimento;
- si rende pertanto necessario provvedere ad un adeguamento tecnico del citato accordo dd. 28 giugno 2010.

Tutto ciò premesso, le parti, come sopra rappresentate,

## CONCORDANO

### Art.1

#### Assenze e permessi

**L'art. 44 comma 3 del CCNL viene disciplinato come segue.**

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- a discrezione del Direttore del personale sono concesse le giornate per la partecipazione a concorsi o ad esami;
- per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente e debitamente documentate o per manutenzione protesi, per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere certificato dal dipendente. Dette assenze non potranno superare le 36 ore annue. Per cure

2 di 5

riabilitative e terapeutiche, per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite delle 36 ore annue viene derogato. Esami particolari come ad esempio gastroscopia, colonscopia, ecc. possono essere giustificati con malattia per l'intera giornata;

- per lutti: giorni uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo grado (nonni del coniuge, zii diretti, nipoti, bisnonni e cognati);
- il tempo strettamente necessario per partecipare, quale teste, ad udienze penali o per cause civili;
- giorni 6 all'anno trasformabili in ora, usufruibili dai componenti gli organi direttivi di gestione del Circolo Ricreativo dei dipendenti della Società complessivamente per tutto il direttivo;
- a discrezione della Società fino ad un massimo di giorni 10 all'anno per gravi motivi personali e/o familiari;
- 36 ore annue di permesso breve da usufruire durante le fasce obbligatorie giornaliere da recuperare entro il mese successivo.

A domanda del dipendente sono concessi permessi non retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- a discrezione della Società fino ad un massimo di giorni 15 all'anno per motivi personali;
- fino a 5 giorni all'anno per partecipare a concorsi in qualità di esperti;
- per motivi personali potrà essere concesso un permesso non retribuito, fino ad un anno, frazionabile. Tale permesso non è utile ai fini pensionistici né ai fini della progressione economica.

## Art. 2 Ferie

I commi 2 e i commi dal n. 6 al n. 14 dell' art. 47 del CCNL (periodi di riposo – festività e ferie ), vengono sostituiti da: "Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate nella struttura in cui opera. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione. La Società, previa concertazione con le OO.SS. aziendali, può stabilire che due delle giornate di ferie siano fruite da tutto il personale, o da determinate categorie dello stesso, al fine di regolamentare chiusure di uffici in giornate non festive". Gli altri commi restano in vigore per quanto compatibili con la disciplina prevista dal presente art. 2.

## Art. 3 Indennità per maneggio denaro

L'articolo 73 comma 1 del CCNL: le parole "in misura compresa tra il 3% e 7% della retribuzione individuale in ragione dell'entità del maneggio di denaro annuo" vengono sostituite da "giornaliera nelle misure sotto indicate:"

| Importo di denaro maneggiato        | Misura dell'indennità |
|-------------------------------------|-----------------------|
| da Euro 5.000,00 a Euro 19.999,00   | Euro 0,75             |
| da Euro 20.000,00 a Euro 27.449,00  | Euro 1,00             |
| da Euro 27.500,00 a Euro 164.999,00 | Euro 2,50             |
| Importi superiori                   | Euro 5,00             |

**Art. 4**  
**Lavoro straordinario**

L'articolo 43 del CCNL Federcasa comma 9 viene così sostituito:

Talè tetto può essere eccezionalmente elevato a 240 ore pro capite in presenza di significative esigenze di servizio.

L'articolo 41 del CCNL Federcasa comma 2, viene così sostituito:

In alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario è consentito il recupero delle ore nel limite massimo di 150. Nel caso di destinazione di ore di straordinario a recupero, la maggiorazione per la prestazione non viene pagata.

**Art. 5**  
**Premio di risultato**

In applicazione dell'art.70 del CCNL Federcasa, il premio di risultato è corrisposto a seguito di una contrattazione aziendale annuale con le OO.SS.

**Art. 6**  
**Trattamento di missione**

A modifica di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL Federcasa, il trattamento di missione, è regolamentato secondo quanto previsto dall'art. 113 – allegato E/8 del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali 2002-2005 e succ. mod.

**Art. 7**  
**Diritto allo studio**

Il comma 3 dell'art. 45 del CCNL Federcasa viene così sostituito: "I dipendenti che contemporaneamente possono usufruire nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro nei limiti di cui al comma 1, non devono superare il 4% del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno con arrotondamento all'unità superiore. Il permesso non è concesso qualora venga richiesto per il conseguimento di un titolo di studio di livello corrispondente a quello già posseduto dal dipendente, salvo che lo stesso sia strettamente pertinente con l'attività della Società e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sono inoltre concesse a discrezione dalla Società, n. 50 ore annue di permesso per lo studio o il perfezionamento di una lingua straniera dell'Unione europea".

**Art. 8**  
**Formazione**

Per quanto riguarda l'attività di formazione e aggiornamento professionale (art. 5 c. 2 lett. a) del CCNL Federcasa) la Società si avvale della programmazione proposta dalla Provincia Autonoma di Trento. I tempi, i modi e i limiti per parteciparvi, sono regolati dall'art. 87 (ed eventuali successive modifiche) del CCPL.2002 - 2005 del comparto Autonomie Locali.

**Art. 9**  
**Previdenza integrativa**

I dipendenti della Società aventi contratto Federcasa possono iscriversi alla previdenza integrativa "Laborfonds" con le modalità previste dall'art. 77 del contratto Federcasa.

**Art. 10**  
**Mensa aziendale**

La Società mette a disposizione dei propri dipendenti assunti con contratto Federcasa, in assenza della mensa aziendale prevista dall'art. 2 lett. e) del contratto Federcasa, un servizio sostitutivo con un buono pasto elettronico di valore e condizioni di utilizzo pari a quelle riservate ai dipendenti del comparto Autonomie locali.

**Art. 11**  
**Scadenza e modifica accordo**

La validità del presente accordo si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non venga fatta richiesta di modifica per iscritto da una delle Parti. Ogni rimando contenuto nel presente Accordo, riferito al CCNL Federcasa 2006 - 2009 e aggiornato all'Accordo sindacale del 27 marzo 2014, verrà adattato alle eventuali modifiche che interverranno sul contratto nazionale di riferimento.

ITEA S.p.A.

- Presidente - dott.ssa Aida Ruffini

- Direttore del personale - dott. Silvano Librera

RAPPRESENTANTI SINDACALI

- Moreno Marighetti - C.G.I.L.

- Marcella Tomasi - U.I.L.

- Maurizio Speciali - C. I. S. L.

- Dario Baldo - delegato C.G.I.L.

- Elena Tonelli - delegata C.G.I.L.

- Alessio Fanton - delegato C.I.S.L.