

**ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE DI I° LIVELLO
per le Aziende del Gruppo ENGIE in Italia nelle quali si
applica il CCNL Metallmeccanici**

Il giorno 22 marzo 2019 presso la Sede ENGIE di Roma in Viale Giorgio Ribotta n. 31

TRA

La ENGIE Servizi SPA (già Cofely Italia S.p.A.), con sede legale in Roma, Viale Giorgio Ribotta n. 31, codice fiscale 07149930583, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE Services International SA (Belgio), in nome e per conto anche delle Società da essa controllate ENGIE Reti Calore Srl, ENGIE Contracting Italia Srl, PSSC Polo Sanitario Sardegna Centrale Società di Progetto SPA, Publiluce Scarl,

ENGIE Italia SPA, con sede legale in Milano, Via Chiese n. 72, codice fiscale 06289781004, società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di ENGIE SA (Francia),

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Sara Callegari, Marco Alessandri e Roberta Giulivi

E

Le OO.SS. Nazionali Metallmeccanici:
FIM-CISL rappresentata da Stefano Lombardi
FIOM-CGIL rappresentata da Fabio Palmieri
UILM-UIL rappresentata da Bruno Cantonetti

unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU Metallmeccanici ENGIE Servizi e alle RSU ENGIE Italia

PREMESSO:

- che a decorrere dall'anno 2016 le Società di cui in premessa sono state tutte coinvolte nel "progetto di impresa" deciso dal Gruppo ENGIE azionista di riferimento di cui le stesse fanno parte, che ha determinato un ampio processo di riorganizzazione ed integrazione fra diverse entità aziendali all'interno dei singoli paesi e delle singole Business Unit;
- che in data 30.4.2017 è scaduto l'Accordo Integrativo Nazionale di I° Livello Cofely Italia S.p.A. 27.5.2014, entrando quindi in una fase di temporanea ultrattività;
- che, dietro richiesta delle OO.SS. nazionali Metallmeccanici, con la sottoscrizione dei verbali di incontro del 12.1.2018 e 12.6.2018 ENGIE Servizi SPA concedeva due periodi di ultrattività dell'Accordo 27.5.2014 sopra richiamato, l'ultimo dei quali fino al 31.12.2018, onde consentire il suo rinnovo;

Roberta Giulivi

Marco Alessandri
Sara Callegari
Stefano Lombardi
Fabio Palmieri
Bruno Cantonetti
Publiluce Scarl
ENGIE SA (Francia)
ENGIE Services International SA (Belgio)
ENGIE Reti Calore Srl
ENGIE Contracting Italia Srl
PSSC Polo Sanitario Sardegna Centrale Società di Progetto SPA
Publiluce Scarl

DESTINATARI.
Destinatari del seguente Accordo sono tutti i Lavoratori in forza presso ENGIE Servizi SPA, presso le società da essa controllate indicate in premessa e presso ENGIE Italia SPA ai quali è applicato il CCNL per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed all'Installazione di Impianti.

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 vigente per il settore Metalmeccanici.

PARTE PRIMA

Articolo 1) Buoni Pasto.

Il "buono pasto" viene riconosciuto a tutti i Lavoratori destinatari del presente accordo. Con effetto dal 1° aprile 2019 il buono pasto passerà dal formato "cartaceo" al formato "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: dal giorno 1/4/2019 al giorno 31/12/2021 € =7,00= (Euro sette/00) - dal giorno 1/1/2022 € =7,50= (Euro sette/50);
- Erogazione del buono pasto: per ogni giornata di lavoro ordinaria con almeno 5 ore di presenza.

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.

Nel caso in cui, per motivazioni di qualsiasi natura, dovessero riscontrarsi criticità da parte del fornitore del servizio, le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per la valutazione delle problematiche e l'adozione delle eventuali misure più opportune.

Articolo 2) Reperibilità.

Il servizio di reperibilità, così come di seguito definito, costituisce un mezzo per fronteggiare l'esigenza di garantire la continuità dei servizi che costituiscono la specifica attività dell'azienda, migliorando il servizio reso alla clientela con la fornitura di un servizio di pronto intervento al fine di assicurare il ripristino e la funzionalità e/o la sicurezza degli impianti, salvaguardando l'incolumità delle persone. Per quanto sopra, ed in considerazione che tale servizio rientra sempre di più nella previsione dei capitolati di appalto delle gare a cui le Società partecipano, il servizio di reperibilità si configura come un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, tramite il quale il Lavoratore è a disposizione della Direzione Aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili come quelle sopra indicate. Pertanto, nessun dipendente può rifiutarsi di prestare il servizio di reperibilità salvo diverse disposizioni aziendali in considerazione di giustificati motivi che, su richiesta del Lavoratore, saranno esaminati congiuntamente con la Direzione Aziendale, con la

Handwritten signatures and initials in the right margin.

Handwritten signatures and initials in the left margin.

Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei Lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato una indennità che, ai soli fini della modalità di erogazione, è fissata forfetariamente per i giorni feriali e le giornate di Sabato, di Domenica e festività infrasettimanali nei seguenti valori:

- Euro 11,50 lordi per i giorni feriali
- Euro 22,00 lordi per le giornate di sabato
- Euro 27,50 lordi per le giornate di domenica e festività infrasettimanali

Le quote sopraindicate sono liquidate mensilmente in base ai giorni di reperibilità prestati nei tempi in uso in Azienda.
Si conviene che le ore di reperibilità prestate, con la sola esclusione delle ore di intervento, non siano considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Le Parti convengono che l'indennità di reperibilità prevista dal presente articolo è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di ripartizione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi.
Le Parti convengono, infine, che le indennità di reperibilità sono escluse dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di intervento durante il servizio di reperibilità effettuato nella provincia di assunzione, la prestazione straordinaria di lavoro decorre dal momento della chiamata e termina a fine intervento di emergenza (con l'esclusione quindi del tempo di rientro) ed è remunerata secondo quanto stabilito dal CCNL Metallmeccanici in materia di straordinario.

Nel caso di intervento durante il servizio di reperibilità fuori della provincia di assunzione, i tempi di viaggio e quelli di viaggio e quelli della prestazione sono retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL Metallmeccanici.

Qualora il personale comandato al servizio di reperibilità non abbia a disposizione un automezzo aziendale, in caso sia chiamato ad effettuare un intervento di emergenza gli saranno rimborsate le effettive spese sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto o, nel caso di utilizzo del proprio automezzo, un rimborso chilometrico secondo le tabelle ACI in vigore.

Riposi compensativi in reperibilità.

In considerazione di quanto previsto dalla legge e dal vigente CCNL in merito ai riposi giornalieri, considerando la peculiarità di attività aziendale svolta durante il servizio di reperibilità (pronto intervento su impianti tecnologici), le Parti convengono che durante tale servizio le ore consecutive di riposo ritenute necessariamente minime per permettere il recupero psico-fisico dei Lavoratori tra un turno di lavoro e l'altro sono quelle eventualmente stabilite dal vigente CCNL.
Pertanto, in giornate che non siano precedenti a giornate festive o comunque di riposo, al fine di garantire il riposo giornaliero di cui sopra, le Parti concordano di individuare una fascia oraria definita "zona critica" all'interno della quale le ore di lavoro prestate in caso di intervento durante il servizio di reperibilità siano obbligatoriamente utilizzate e fruite come riposi compensativi posticipando l'inizio dell'orario di lavoro nella giornata

Handwritten notes and signatures:
- Top right: *h2002*
- Top center: *di Bagnasco*
- Top left: *di Bagnasco*
- Middle left: *di Bagnasco*
- Bottom left: *di Bagnasco*
- Far left: *di Bagnasco*
- Far right: *di Bagnasco*
- Far right: *di Bagnasco*
- Far right: *di Bagnasco*

lavorativa immediatamente successiva e consentendo, quindi, il godimento delle ore di riposo consecutivo stabilite dal CCNL prima di riprendere nuovamente servizio. La "zona critica" - di quattro ore - è individuata nella fascia oraria notturna ricadente tra le ore 00.00 e le ore 04.00 per tutti i Lavoratori la cui normale giornata lavorativa cominci alle ore 08.00 e tra le ore 23.00 e le ore 03.00 per tutti i Lavoratori la cui normale giornata lavorativa cominci alle ore 07.00. In Centri Operativi, cantieri e/o presidi il cui orario di lavoro prevede l'inizio della giornata lavorativa in altri orari, l'inizio e la fine della "zona critica" è analogamente ragguagliato al diverso orario di inizio della giornata lavorativa.

La fruizione dei riposi compensativi avviene in tutti i casi in cui la durata di un intervento di reperibilità (misurato dal ricevimento della chiamata fino alla fine dell'intervento) si protragga per almeno un'ora all'interno della "zona critica". In tal caso, le ore di durata dell'intervento - anche se cominciato prima dell'inizio della "zona critica" o se finito oltre il termine della stessa - devono essere obbligatoriamente usufruite come riposi compensativi, posticipando l'inizio della successiva giornata lavorativa di un uguale numero di ore. Qualora tale arco di tempo fosse uguale o superiore alle 5 ore, il Lavoratore è esonerato dal prestare servizio nella successiva giornata di lavoro che, al fine di garantire una protezione appropriata, è pagata per intero maturando ugualmente il diritto a percepire il buono pasto.

In considerazione che per tutti i Lavoratori si adotta la forma "mensilizzata" della retribuzione, tali ore di riposo compensativo sono retribuite con la sola miglioramento prevista per il lavoro straordinario notturno, in quanto la rimanente parte ordinaria è già compresa nella retribuzione mensile.

Nel caso in cui, durante gli interventi in reperibilità, il Lavoratore maturi il diritto alla fruizione di ore di riposo compensativo, al termine dell'intervento dovrà obbligatoriamente darne comunicazione al proprio Manager responsabile o, in subordine, all'Operation Manager, tramite invio agli stessi di SMS. Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa sulla reperibilità.

Incontri con periodicità almeno annuale si terranno tra le Direzioni di Area delle Società e le RSU delle relative Unità Produttive al fine di verificare l'applicazione dell'Istituto della Reperibilità.

Le Parti, nel disciplinare l'Istituto della reperibilità, hanno inteso assolvere compiutamente ad ogni adempimento previsto dalle norme contrattuali e di legge in merito.

Le Parti dichiarano che l'Istituto della reperibilità, così come sopra normato, costituisce una disciplina di miglior favore rispetto alle norme di CCNL in materia e quindi assorbe e sostituisce completamente le stesse.

Articolo 3) Trasferta.

Il trattamento previsto per lo svolgimento della prestazione lavorativa effettuata in regime di trasferta fuori della propria sede di lavoro abitualmente assegnata, è normato come segue.

Handwritten signatures and notes:
- Top right: "hase ore" (likely "hase ore" or "hase ore")
- Top center: "A. Rognoni" (signature)
- Top left: "L. Rossi" (signature)
- Middle right: "A. Rossi" (signature)
- Middle left: "A. Rossi" (signature)
- Bottom left: "A. Rossi" (signature)
- Far left: "A. Rossi" (signature)
- Far right: "A. Rossi" (signature)

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:

- La settimana di Agosto nella quale ricade la festività di Ferragosto;
- La settimana di Dicembre ricadente tra la festività del Natale e la fine dell'Anno.

Per tutti i Dipendenti esclusi dalla presente disciplina, le parti si incontreranno a livello territoriale per valutare l'identificazione di eventuali diversi periodi.

Articolo 5) Permessi Anni Retribuiti.

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

In relazione alle esigenze aziendali di ottimizzare la fruizione del PAR per ridurre il rilevante impatto economico sul bilancio aziendale, le Parti concordano, ai sensi dell'art. 5), Sez. Quarta, Titolo III del CCNL Vigente, un utilizzo collettivo dei Permessi Anni Retribuiti (PAR) sotto forma di "riduzione orario di lavoro" con la seguente articolazione.

N. 64 ore annue prevedendo il termine della giornata di lavoro anticipato di un'ora e 20 minuti) tutti i venerdì dell'anno, con la sola esclusione delle quattro o cinque settimane di ferie di spettanza annua. Tale disciplina non è applicata ai rapporti di lavoro a tempo parziale inferiori o pari a 25 ore settimanali. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale superiori a 25 ore settimanali tale "riduzione dell'orario di lavoro" settimanale viene ragguagliata all'orario di lavoro del dipendente.

I dipendenti destinatari addetti ad attività di presidio con turni di lavoro a cicli avvicendati e continuativi, sono esclusi dall'applicazione del presente articolo 5).

Per tutto il personale escluso dalla presente disciplina, a livello territoriale le rappresentanze sindacali dei lavoratori e l'Azienda si incontreranno per verificare la possibilità di prevedere forme diverse di fruizione collettiva annua del PAR per una quantità non inferiore a 40 ore e non superiore a 64 ore.

Situazioni o casi particolari individuali saranno valutate dalla Direzione Aziendale unitamente alle RSU pertinenti.

Data la connotazione innovativa e sperimentale dell'istituto contrattuale di cui al presente articolo, le parti stabiliscono sin da ora che lo stesso decadrà automaticamente al termine del presente Accordo, mantenendo quanto previsto in merito dal CCNL vigente.
Le Parti si impegnano quindi ad incontrarsi sei mesi prima di tale scadenza per studiare un bilancio sull'efficacia e sui risultati prodotti dall'applicazione di tale disciplina e valutare l'ipotesi di nuova negoziazione o rinnovo.
Inoltre, in relazione a quanto sopra, le Parti si incontreranno con periodicità annuale, o su richiesta di una delle parti, per monitorare l'andamento e l'applicazione del presente articolo.

Handwritten notes and signatures:
- Top right: "nodo verde"
- Middle right: "BTE"
- Middle left: "BTE"
- Bottom left: "Frank T. C. 0"
- Various signatures and initials are scattered throughout the page.

Articolo 8) Mercato del Lavoro.

Alternanza scuola lavoro

Fin dal 2015, conseguentemente all'emanazione della Legge 13 luglio 2015 l'Azienda ha sostenuto la metodologia didattica dell'Alternanza Scuola Lavoro, accogliendo nei propri uffici e nei siti produttivi studenti del secondo triennio della scuola superiore. Consapevole dell'importanza di affiancare al "sapere" il "saper fare", l'Azienda ha risposto volentieri alla richiesta delle scuole di innovare la didattica e di renderla più orientata ai bisogni reali dell'impresa, per sviluppare competenze spendibili concretamente nel mondo del lavoro, per promuovere al contempo l'orientamento ed un maggiore coinvolgimento dei giovani nei processi di apprendimento ed infine per intensificare anche i rapporti con la scuola e con il territorio.

Le parti, pertanto, riconoscendo il valore sociale alla base di tali iniziative, ritengono utile proseguire nella strada intrapresa dalle Società condividendo e sviluppando la promozione di nuovi progetti di Alternanza Scuola Lavoro utilizzando le attuali partnership con le scuole e sviluppandone di nuove.

A tal fine si conviene che la Segreteria di Coordinamento sia l'organo di rappresentanza sindacale preposto alla collaborazione con la Direzione Aziendale per la realizzazione dei progetti di cui sopra.

Apprendistato professionalizzante.

Fra le forme contrattuali di lavoro esistenti, le Parti riconoscono nell'Apprendistato Professionalizzante uno strumento importante finalizzato all'ingresso delle giovani generazioni nel mondo del lavoro, offrendogli, al contempo, una concreta possibilità di formazione e crescita professionale. In relazione all'attuale tessuto occupazionale, le Parti, quindi, condividono il principio di incentivare il ricorso a tale forma contrattuale quale valido contributo per l'inserimento dei giovani nel contesto produttivo nazionale.

Articolo 9) Inquadramento.

Le Parti confermano che, con riferimento alle norme contenute nel CCNL, nei casi particolari ed eccezionali in cui si rilevi la necessità di verifica dei livelli di inquadramento, la questione sarà affrontata in sede territoriale tra azienda e rispettive RSU e OO.SS. Provinciali in appositi incontri richiesti dalle stesse.

Articolo 10) Trattamento fortificato delle prestazioni di lavoro oltre l'orario di lavoro ordinario.

Le Parti riconoscono che le mansioni/funzioni svolte dal personale inquadrato al 6° e 7° livello CCNL Metalmeccanici comportano competenze professionali siffatte da essere svolte con alti livelli di autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa e in rapporti fiduciarî così forti, tali da prevedere il trattamento economico fortificato, alla stregua del "Quadro".

Le parti convengono quindi sul principio che gli inquadramenti al 6° e 7° livello CCNL Metalmeccanici debbano prevedere anche il trattamento fortificato delle prestazioni lavorative eventualmente effettuate oltre l'orario di lavoro ordinario nella modalità indicata nel presente Accordo;

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including names like "L'Assemblea", "C.S. 2015", and "10".

Handwritten notes on the left side of the page, including "10", "11", "12", "13", "14", "15", "16", "17", "18", "19", "20", "21", "22", "23", "24", "25", "26", "27", "28", "29", "30", "31", "32", "33", "34", "35", "36", "37", "38", "39", "40", "41", "42", "43", "44", "45", "46", "47", "48", "49", "50", "51", "52", "53", "54", "55", "56", "57", "58", "59", "60", "61", "62", "63", "64", "65", "66", "67", "68", "69", "70", "71", "72", "73", "74", "75", "76", "77", "78", "79", "80", "81", "82", "83", "84", "85", "86", "87", "88", "89", "90", "91", "92", "93", "94", "95", "96", "97", "98", "99", "100".

complessivamente mai inferiori a 30 minuti, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo produttivo.

Nel caso in cui, per peculiari ed eccezionali esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo l'attività lavorativa richieda con continuità e ripetitività una dedizione pratica-manuale all'attività che, di fatto, renda impossibile qualsiasi pausa per il consumo del pasto durante ogni turno di lavoro, l'Azienda dispone verso il dipendente interessato, con specifico atto scritto, il divieto del beneficio delle pause come sopra articolate. La revoca di tale disposizione avviene analogamente con atto scritto. In tal caso, per tutto il perdurare di tale specifica "restrizione", al dipendente è dovuta e corrisposta una mezz'ora di retribuzione ordinaria per ogni turno di lavoro di almeno 6 ore svolto in tali condizioni.

Articolo 12) - Welfare aziendale.

Il Welfare aziendale nelle sue diverse declinazioni costituisce il contesto di riferimento all'interno del quale, come già peraltro previsto dal CCNL Metalmeccanici, convocliare parte delle risorse investite dall'azienda per tali pratiche.

Per quanto sopra, le Parti convergono sull'opportunità di stabilire un piano welfare, aggiuntivo rispetto alle quote destinate a Welfare previste dal CCNL Metalmeccanici, articolato come segue.

Con decorrenza dal mese di aprile 2020 e fino ad aprile 2023, sarà messo a disposizione di ciascun dipendente che sia alle dipendenze dell'Azienda almeno dall'anno precedente e che sia in forza al momento dell'erogazione, un credito welfare annuo pari a € 350,00 (Euro trecentocinquanta/00), indifferenziato per livello di inquadramento, che sarà destinato ad iniziative di welfare aziendale e che sarà attribuito e messo a disposizione individualmente secondo le seguenti modalità:

- per i Lavoratori a tempo parziale è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- non è proporzionalmente dovuto per i periodi di inattività a titolo di aspettativa non retribuita né indennizzata. A tal fine si sommano tali periodi di inattività rapportandoli a mese tramite il divisore 30, la frazione costituita da più di 15 giorni sarà considerata come mese intero;
- viene erogato solo ed unicamente ai dipendenti in forza alla data del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e reso disponibile sulla piattaforma web dal 1° aprile immediatamente successivo;
- per i neo assunti è riproporzionato in base ai mesi di anzianità di servizio dell'anno di riferimento. La frazione di mese con più di 15 giorni viene considerata mese intero;
- per i neo assunti rientranti nelle previsioni dell'art. 2), Parte Quarta, "Armonizzazione Programmata" del presente Accordo, viene calcolato ed erogato secondo le indicazioni ivi specificate.

Analogamente a quanto già avviene nelle Società per le quote destinate a welfare previste dal CCNL Metalmeccanici, tale importo potrà essere utilizzato dal singolo dipendente tramite apposita piattaforma web dedicata, gestita da una società specializzata, che darà accesso al catalogo di flexible benefit, a norma dell'art. 51 TURR e art. 100 TURR, definito e comunicato in tempo utile dalla società e portato a conoscenza a tutti i lavoratori con opportuna informativa.

Frank Turri

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including names like "Frank Turri" and "P. Buffoni".

Modalità di gestione del piano welfare aziendale.

Gli importi che allimentano il conto individuale potranno essere utilizzati entro il mese di marzo 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 COMETA o ad altro eventuale fondo di previdenza integrativa cosiddetto "aperto" 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 destinazione della quota al piano Welfare, (per qualsiasi motivo ciò accada) l'eventuale residuo non utilizzato sarà destinato a Previdenza Complementare per i lavoratori iscritti o azzerato e nulla sarà dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

Relativamente agli eventuali residui non impiegati entro la cessazione del rapporto di lavoro o alla scadenza del periodo che non sia possibile versare ai fondi di previdenza, le Parti si impegnano, entro il 31/12/2019, a esaminare tale problematica e a individuare le eventuali misure opportune, recependo le eventuali proposte determinate nell'ambito della collaborazione intercorsa tra la Segreteria di Coordinamento e la Direzione Aziendale di cui all'art. 6) dell'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali Settore Metalmeccanici vigente.

Nel caso in cui, per motivazioni di qualsiasi natura, la piattaforma web dovesse avere dei periodi di fermo prolungati, le Parti si riuniranno tempestivamente per la valutazione delle problematiche e l'adozione delle eventuali misure più opportune.

Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi costituenti il piano 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 di 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.

PARTE SECONDA
Premio di Risultato

Articolo 1) Premio di Risultato.

In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale e dal CNL Metalmeccanici in materia, le Parti confermano il meccanismo del salario variabile collegato ai positivi risultati economici e gestionali della Società ed all'effettiva partecipazione del singolo dipendente alla determinazione dello stesso.

Handwritten signatures and notes:
Top right: "Vale non" (written upside down), "13", and several illegible signatures.
Middle right: "Art. 1" (written upside down) and several illegible signatures.
Bottom right: "Frank" (written vertically) and "13".
Bottom left: "Frank" (written vertically) and "13".

Le Parti convergono che una quota economica del Premio di Risultato raggiunto, pari al 25%, sia riconosciuta sotto forma di flexible benefit. Tale percentuale si applica unicamente sugli importi del Premio di Risultato superiori alla cifra totale riferita al raggiungimento del 100% degli obiettivi e l'importo da riconoscere in flexible benefit non può essere inferiore a € 10,00 (Euro dieci/00).

La quota sarà gestita secondo le modalità descritte al precedente art. 12) "welfare aziendale" della Parte Prima del presente Accordo.

Inoltre, le Parti convergono che ogni lavoratore 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 tra la quota percentuale del 75% e quella dell'intero Premio lordo conseguito (100%). In questo ultimo caso di conversione totale del Premio in flexible benefit, l'Azienda, a favore del dipendente interessato, incrementerà l'importo lordo convertito di un ulteriore 5% assumendosene l'intero onere.

A tal fine entro il 31 marzo di ciascun anno, il lavoratore interessato alla conversione di una delle due percentuali (75% e 100%) del Premio in Welfare aziendale è tenuto ad inviare una comunicazione scritta, mediante apposita modulistica, alla Direzione Risorse Umane per il tramite del proprio HRBP, richiedendo la percentuale di Premio che intende convertire. Trascorso tale termine non è più possibile esercitare tale opzione per il Premio relativo all'anno in corso.

Tutti gli importi del Premio di Risultato convertiti in flexible benefit, saranno resi disponibili al dipendente e da lui stesso autonomamente gestiti per il tramite della piattaforma web indicata al precedente art. 12), Parte Prima, "welfare aziendale".

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 non è proporzionalmente dovuto per i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative legislative/contrattuali alcuna erogazione di retribuzione o integrazione a carico dell'Azienda. A tal fine si sommano i periodi di inattività rapportandoli a mese tramite il divisore 30, la frazione costituita da più di 15 giorni sarà considerata come mese intero;
- il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 31 marzo dell'anno di erogazione;
- 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;
- per i neo assunti rientranti nelle previsioni dell'art. 2), Parte Quarta, "Armonizzazione Programmata" del presente Accordo, il Premio di Risultato viene erogato secondo le indicazioni ivi specificate;
- In caso di presenza di forme di incentivazione mensili previste dalla politica aziendale, relativamente a medesimi periodi di pertinenza, il Premio di Risultato viene assorbito fino a concorrenza.

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including names like "Giovanni", "Roberto", "Antonio", "Luca", "Marco", "Stefano", "Alessandro", "Giovanna", "Francesca", "Chiara", "Silvia", "Martina", "Valentina", "Giulia", "Federica", "Chiara", "Silvia", "Martina", "Valentina", "Giulia", "Federica".

Handwritten notes on the left side of the page, including "16" and "17".

- atmosferico con positivi impatti quindi 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;
- le parti hanno convenuto sull'opportunità che la modalità di lavoro in Smart Working sia prevista nell'ambito delle Società del Gruppo ENGIE in Italia;
- è quindi impegno comune delle parti favorire l'implementazione di tutte le possibili soluzioni che, anche attraverso l'evoluzione ed un più ampio uso delle tecnologie informatiche, contribuiscano al perseguimento del benessere aziendale;
- in data 22 maggio 2017 è stata emanata la normativa che regola e definisce l'istituto dello smart working (Legge 81/2017)

Le Parti, riconoscendo quindi nello Smart Working un valido strumento che coniuga le esigenze organizzative e produttive e la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, contribuendo a migliorare la qualità, e con l'intento di valorizzare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro "agile", confermano l'adozione dello Smart Working secondo le modalità di seguito indicate.

Definizione

Per Smart Working si intende, così come richiamato dalla legge 22 maggio 2017 n. 81 una nuova modalità di articolazione del lavoro caratterizzata dalla possibilità di svolgere la prestazione con una maggior flessibilità di luogo e orario di lavoro, secondo i criteri e le condizioni regolate dalla presente intesa. 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 e della sua esclusiva responsabilità.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nella presente intesa 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.

Si specifica che lo Smart Working, così come declinato nella presente intesa, 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 i dipendenti Impiegati e Quadri delle Società con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e con ruolo e mansione compatibili con tale peculiare modalità di lavoro. La compatibilità delle attività del dipendente con la modalità Smart Working sarà valutata attraverso la "smart workable matrix", compilata dal responsabile e dallo stesso valutata insieme all'HR Business Partner di riferimento. 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.

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including names like "Dipendente", "HR Business Partner", and "Smart Working".

Handwritten notes on the left side of the page, including the number "18" and some illegible scribbles.

g) non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o servizio fuori sede; relativamente alla maturazione del buono pasto si applicano le stesse regole; previste in caso di normale prestazione lavorativa in sede.

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 e-mail al proprio Responsabile di Funzione e al HRBP di riferimento.

In caso di riscatto 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 di quanto disciplinato nel presente verbale.

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 10 giorni. Pari preavviso è previsto per la richiesta di revoca da parte del collaboratore.

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 informazione ed informazione 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 di lavoro agili 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 dipendenti dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;

b) nell'evenienza in cui si verificano 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.

Stampa
Data

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including names like "Dipendente", "HRBP", and "Smart Working".

Per "comprensorio" le Parti convenzionalmente convergono di definire la porzione di territorio di competenza della provincia (da intendersi con riferimento all'ambito geografico definito dalla normativa in vigore alla data di sottoscrizione del presente Accordo) in cui vi è la sede di lavoro del Dipendente.

Pertanto, l'attribuzione stabile di un nuovo luogo/sede di lavoro che non rientri nel comprensorio, dà luogo all'applicazione dell'istituto del trasferimento.

Punto 1. In tali circostanze, il tentativo di nuova collocazione del Dipendente non più

impiegabile deve avvenire secondo le seguenti fasi così cronologicamente disposte:

a) nei casi in cui si manifesti la potenziale o accertata non impiegabilità di uno o più Lavoratori, con un preavviso di almeno 30 giorni, ovvero con un minor preavviso in caso di imprevista e improvvisa comunicazione di cessazione di attività da parte di un committente, l'Azienda convoca le RSU dell'Unità Produttiva pertinente, ove esistenti, assiste dalle relative segreterie sindacali territorialmente competenti, per fornire tutte le informazioni relative il caso in questione. In mancanza di RSU e laddove si configurasse la possibilità di trasferire Lavoratori, l'Azienda darà l'informativa alle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti;

b) proseguendo il confronto di cui al punto a) allo scopo di poter individuare una possibile nuova collocazione ed eventualmente in parallelo all'utilizzo delle procedure di legge in vigore per gestire le criticità occupazionali (ad es. procedura di licenziamento collettivo, Cigo, ecc.), sopraggiunta la cessazione dell'attività oggetto di confronto il Dipendente non impiegabile viene esonerato dalla prestazione lavorativa mediante la fruizione di un periodo di ferie/PAR nel limite massimo del completo smaltimento degli accantonamenti personali con la sola esclusione del 50% dell'accantonamento ferie spettanti per l'anno in corso se lo stato di non impiegabilità insorga entro la data del 30 Giugno, nel limite del completo smaltimento degli accantonamenti personali se lo stato di non impiegabilità insorgesse successivamente alla data del 30 Giugno. In ogni caso, la Società interessata si impegna a non avviare procedure di licenziamento individuale prima che siano trascorsi almeno 20 giorni dall'accertato stato di non impiegabilità del Lavoratore;

c) verifica della possibilità di nuova collocazione nella stessa Area/Direzione o in diverse all'interno dello stesso comprensorio;

d) in caso di insuccesso nell'ipotesi di cui al precedente punto c), verifica di nuova collocazione in diversa Area/Direzione al di fuori del comprensorio;

e) in caso di reperimento di una nuova posizione di lavoro per il Lavoratore non impiegabile di cui al punto d), in linea con la sua competenza professionale e con la sua esperienza lavorativa maturata in Azienda, la Società formula al Lavoratore una proposta per il suo trasferimento, alternativa alla gestione delle eccedenze mediante gli istituti di legge, alle condizioni economiche indicate al successivo punto 2) del presente Articolo;

f) tale processo, così come articolato ai precedenti punti da a) a e), al fine di consentire un'approfondita ricerca di collocazione senza lasciare nulla di intentato, richiederà un tempo adeguato, non superiore comunque a 80 giorni di calendario;

g) nel caso in cui, per qualsiasi motivazione, fosse impossibile giungere al trasferimento della risorsa non più impiegabile si concluderebbero le procedure di legge citate al precedente punto b);

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including names like "Ben", "Rosa", and "P. Rossi".

Handwritten notes on the left margin: "P. Rossi", "22", and "2".

2. Livello di inquadramento: in occasione di subentro in un nuovo contratto di appalto, per le eventuali assunzioni effettuate rilevando il personale dall'azienda uscente, al lavoratore assunto viene applicato lo stesso livello di inquadramento precedentemente applicato (se Metalmeccanici), o un livello di CCNL Metalmeccanici equivalente a quello del CCNL precedentemente applicato;

3. Nel caso in cui il dipendente assunto in tale occasione abbia già avuto un precedente rapporto di lavoro con la Società, allo stesso sarà riconosciuto anche l'eventuale "superminimo" precedentemente riconosciuto;

4. Termini temporali di applicazione di istituti: in un arco temporale di trentasei mesi, al lavoratore destinatario viene differita gradualmente l'applicazione degli istituti contrattuali di II° livello vigenti del Buono Pasto, del Premio di Risultato, della Reperibilità e del Welfare Aziendale, secondo l'articolazione indicata nella seguente tabella "armonizzazione programmata":




Istituti contrattuali	Nel primo 18 mese Dal 19° al 30° mese	€ 3,50	€ 4,00	€ 5,50	€ 7,50
Buono Pasto		NO	35%	65%	100%
Premio di Risultato		CCNL	CCNL	INTEGRATIVO	INTEGRATIVO
Reperibilità		€ 100	40%	65%	100%
Welfare aziendale					


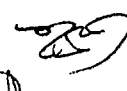
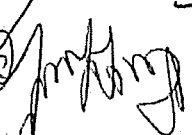
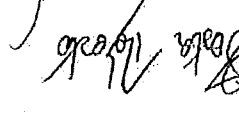


Per i Dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente Accordo abbiano in essere un percorso di armonizzazione programmata, nel caso in cui il 37° mese sia maturato prima della data del 1/1/2022, il valore del Buono Pasto attribuito sarà pari a € = 7,00= (sette/00).


PARTE QUINTA **Validità, decorrenza e durata**

Le Parti si danno atto che il presente Accordo, unitamente a quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali vigente, 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. In particolare, si fa riferimento agli Accordi di seguito indicati i quali, venendo completamente sostituiti ed assorbiti dal presente Accordo, perdono ogni efficacia a decorrere dal 31 marzo 2019.

- Trasferte – Accordo Sindacale 17 luglio 2014
- Accordo Unificazione Istituti 14 febbraio 2017
- Forfeittizzazione straordinario – Accordo Sindacale Nazionale 27 maggio 2014
- Accordo Sindacale Nazionale sullo Smart Working 20 gennaio 2017

25


Destinatari	pag. 3
Sistema di Relazioni Industriali	pag. 3
Parte Prima	
Art. 1) - Buoni Pasto	pag. 3
Art. 2) - Reperibilità	pag. 3
Art. 3) - Trasferita	pag. 6
Art. 4) - Ferie collettive	pag. 7
Art. 5) - Permessi annui retribuiti	pag. 8
Art. 6) - Banca ore	pag. 9
Art. 7) - Flessibilità dell'orario di lavoro	pag. 9
Art. 8) - Mercato del lavoro	pag. 10
Art. 9) - Inquadramento	pag. 10
Art. 10) - Trattamento forfettizzato dello straordinario	pag. 10
Art. 11) - Refezione per i turnisti	pag. 11
Art. 12) - Welfare aziendale	pag. 12
Parte Seconda	
Art. 1) - Premio di Risultato	pag. 13
Parte Terza	
Art. 1) - Smart Working	pag. 17
Art. 2) - Permessi per visite mediche spec.	pag. 21
Parte Quarta	
Art. 1) - Mobilità territoriale	pag. 21
Art. 2) - Armonizzazione programmata	pag. 24
Parte Quinta	
Validità, decorrenza e durata Accordo	pag. 25

