

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Il giorno 26 del mese di giugno dell'anno 2019 in Roma si sono incontrate le Parti:

- il Prof. Vincenzo Atella, in qualità di legale rappresentante pro tempore di "SOSE S.p.A." (C.F./P.IVA 05851091008), corrente in Roma alla via Mentore Maggini 48c, per la parte datoriale;
- il Dott. Carlo Veturi, in qualità di Responsabile dell'Unità Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale di SOSE S.p.A.;
- RSU nelle persone di: Dott.ssa Antonella Evangelista, Dott. Paolo Pavone, Dott. Maurizio Niro

Premesso che

- la società SOSE S.p.A. svolge tutte le attività relative alla costruzione, realizzazione e aggiornamento degli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA), nonché ogni altra attività di analisi strategica dei dati e di supporto metodologico all'Amministrazione Finanziaria in materia tributaria e di economia d'impresa, al fine di creare sistemi di prevenzione dell'evasione, nonché di determinare i fabbisogni standard in attuazione del Federalismo Fiscale;
- Azienda e Sindacato condividono la necessità di definire, tra le parti ed in ottemperanza alla normativa vigente, accorgimenti economici e normativi che diano l'opportunità di migliorare la competitività, l'efficienza, la qualità, le condizioni di lavoro e l'incremento occupazionale dell'azienda stessa e dei lavoratori;
- l'attuale contesto del mercato subisce l'influenza della perdurante e generalizzata fase di recessione, i cui effetti si riverberano, a carico delle imprese, anche partecipate, alla luce del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e del decreto correttivo n. 100 del 2017, in termini di riduzione delle potenzialità di sviluppo della produzione, dei fatturati e delle marginalità, nonché come limite, sul piano della programmazione, ad attendibili piani previsionali dei volumi di attività e, conseguentemente, dell'impiego delle risorse economiche, finanziarie ed umane, funzionali a farvi parte;
- le OO.SS., in considerazione delle esigenze manifestate dalla Società, riscontrate come effettive e cogenti, si sono, quindi, dichiarate disponibili ad un confronto ed a ricercare conseguenti soluzioni condivise, al fine di pervenire ad un'intesa finalizzata ad istituire strumenti di flessibilità e contenimento dei costi, al contempo anche definendo regole certe sia per i lavoratori che per la Società;
- la condivisione del suddetto scenario, tanto sul piano globale (con la perdita di competitività del nostro Paese fra i *players* mondiali) che su quello specifico della realtà aziendale, ha, pertanto, portato le Parti alla stipula del presente Accordo, volto a dare urgenti risposte ai lavoratori, anche in linea prospettica;
- la sottoscrizione del presente Accordo è, quindi, destinata a testimoniare un preciso segnale di responsabilità, con il quale le Parti intendono offrire una prospettiva alla produttività dell'impresa, all'occupazione ed agli investimenti;
- le Parti stipulanti convengono che tale impulso può essere realizzato soltanto attraverso un miglioramento della competitività, avente ad obiettivo il mantenimento e lo sviluppo possibili dell'occupazione, la tutela del lavoro, della qualità del lavoro e del benessere dei lavoratori;
- in tale contesto, la Società, recependo una correlativa richiesta delle OO.SS., conviene circa la necessità di fare ricorso con maggiore impulso al welfare aziendale, mediante la redazione di un

apposito capo / protocollo del detto contratto aziendale, anche alla luce delle novità normative introdotte con la L. n. 208 del 2015 e ss.mm.ii.;

- anche con riferimento al punto precedente, il presente Accordo è redatto in conformità con quanto prescritto dall'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015 e con il disposto dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito in L. n. 148 del 2011;
- la presente specifica intesa richiama e rispetta, altresì, per quanto applicabili, il disposto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dell'Accordo Interconfederale del 31 maggio 2013, nonché il Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014 ed esplica la propria efficacia generale attivando strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. La presente specifica intesa è diretta a modificare, parzialmente, taluni istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, giusta richiamo alla clausola 7 dell'Accordo Interconfederale e, coerentemente con il fine descritto nel medesimo Accordo Interconfederale, a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa;
- il presente contratto viene redatto, altresì, ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e segg. del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti, nonché nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 09 marzo 2018 e dalla circolare INL n. 3/2018.

Visti

- il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti (ossia il CCNL applicato da SOSE S.p.A.);
- l'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, che al comma 1 prevede: *"I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'Accordo Interconfederale 28.6.2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività"*. Per l'effetto, oltre ad essere strumentali al raggiungimento delle finalità indicate in Premessa e nell'art. 2 del presente Accordo, i contratti di prossimità possono riguardare anche la regolazione delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento, tra gli altri, anche ai casi di ricorso ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile ed alla disciplina dell'orario di lavoro.

Considerato che

- la Società, alla data di sottoscrizione del presente accordo, presenta un organico aziendale complessivo, esclusi i dirigenti, di n. 154 dipendenti;
- i lavoratori hanno costituito RSU, secondo quanto previsto dal TU del gennaio 2014;
- di tutti gli iscritti a sindacati presenti in azienda, n. 1 lavoratori risultano iscritti a FIM-CISL, n. 5 lavoratori sono iscritti a UILM-UIL e n. 32 lavoratori sono iscritti a FIOM-CGIL;
- i sottoscritti rappresentanti sindacali firmatari del presente accordo esprimono le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011, di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, nonché di cui all'A.I. 09 marzo 2018;
- il presente accordo rispetta la Costituzione, in particolare l'art. 36, nonché i vincoli derivanti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

 2

Tutto ciò premesso

Le Parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

PREAMBOLO

ART. 1

Valore delle premesse

1.1 Le premesse (nonché i "visto che" ed i "considerato che") formano parte integrante del presente accordo, nonché presupposizione comune delle Parti.

ART. 2

Finalità dell'accordo

2.1 La finalità del presente accordo è quella di dare la possibilità alla società SOSE S.p.A. di incentivare la produttività aziendale, procurando, così, l'opportunità di effettuare nuovi investimenti che permettano al contempo crescita occupazionale, incrementi di competitività e qualità dei contratti di lavoro.

QUADRI DIRETTIVI

ART. 3

Inquadramento Quadri direttivi SOSE

3.1 In considerazione dei limiti dell'inquadramento attuale definito dal CCNL applicato in SOSE e della evoluzione delle figure professionali che stanno emergendo nelle aziende soprattutto in relazione alla categoria dei Quadri, le parti ritengono necessario sperimentare nuovi livelli di inquadramento più coerenti con l'evoluzione tecnologica e professionale nel mondo della produzione.

3.2 Fermo restando la necessità da parte aziendale di costruire risposte gestionali e di sviluppo professionale che affrontino queste esigenze, le parti concordano di avviare un confronto su tali argomenti da definire di comune accordo

ORARIO DI LAVORO

Art. 4

Rilevazione dell'orario di lavoro

4.1 Per la rilevazione dell'orario effettivo di lavoro, i dipendenti sono tenuti a utilizzare il proprio badge elettronico ai tornelli in entrata ed in uscita dalla sede, oltre che all'ingresso e all'uscita dalla mensa.

4.2 Ogni altra forma di rilevazione, per qualsiasi scopo necessaria, che preveda - anche come effetto indiretto - il controllo della presenza dei dipendenti nei locali della sede (ad es., impianti audiovisivi) potrà essere messa in funzione soltanto dopo avere debitamente informato i lavoratori

sulle finalità, sui modi e sui tempi di utilizzo, oltre che sul trattamento e sull'utilizzo dei dati raccolti, fermo restando quanto disposto dalla normativa vigente in materia, con particolare riguardo al D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, agli artt. 2, 3, 4, St. Lav., così come modificati dal d.lgs. n. 81 del 2015 e ss.mm.ii, nonché al Reg. UE n. 679 del 2016.

Art. 5

Orario di lavoro

5.1 Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali uniformemente distribuite dal lunedì al venerdì, l'orario di lavoro aziendale è confermato in 38 ore settimanali, ai sensi dell'art. 5 Titolo III Sezione IV del CCNL dell'Industria Metalmeccanica. L'orario aziendale settimanale standard di 38 ore si raggiunge attraverso l'utilizzo e l'assorbimento dei permessi retribuiti previsti dal su citato art. 5 del CCNL.

5.2 L'orario di lavoro standard giornaliero rimane di 7,40 ore dal lunedì al giovedì e di 7,20 ore il venerdì.

5.3 Verrà, altresì, introdotto, in via sperimentale, dal 1° gennaio 2020 e per tutta la durata del presente accordo, un nuovo orario di lavoro, sempre di 38 ore settimanali, alternativo a quello standard e così articolato:

- dal lunedì al giovedì 8 ore lavorative;
- il venerdì 6 ore lavorative.

5.4 I dipendenti potranno optare per uno dei due profili orari con comunicazione all'Ufficio del Personale, secondo le modalità che da questo saranno definite. Per permettere la pianificazione delle attività produttive in azienda, la società valuterà positivamente fino a due richieste di cambio del profilo orario per ogni anno solare purché queste siano comunicate con almeno tre mesi di anticipo. La permanenza minima in un profilo orario è di due mesi. E' facoltà della società accettare ulteriori richieste in deroga a questi limiti.

5.5 Tenuto conto delle specificità delle attività produttive della SOSE, per il personale che non presti attività fuori sede viene mantenuta l'elasticità di ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.30 con conseguente slittamento dell'orario di uscita dalle ore 16.10 alle ore 17.40 dal lunedì al giovedì e dalle ore 15.50 alle ore 17.20 il venerdì, trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo meridiano. L'elasticità in ingresso viene confermata anche per il nuovo orario di lavoro sperimentale, con la differenza che lo slittamento dell'orario in uscita sarà dalle ore 16.30 alle ore 18.00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 14.00 alle ore 15.30 il venerdì. In quest'ultimo caso, qualora il dipendente decida di usufruire del servizio mensa, l'orario di uscita sarà da posticipare dei trenta minuti previsti per la pausa pranzo.

Art. 6

Orario di lavoro livelli VII e VIII Quadro

6.1 Il personale inquadrato nelle categorie contrattuali VII e VIII, fermo restando l'orario di lavoro applicato così come disciplinato all'art. 5 e vista la particolarità della funzione ricoperta, non ha vincoli di orario in ingresso e in uscita.

6.2 Per queste categorie di dipendenti la prestazione lavorativa minima richiesta è di 5 ore dal lunedì al venerdì da svolgersi di norma, comunque, nell'arco temporale che va dalle ore 8.00 alle ore 18.00 dal lunedì al venerdì.



Handwritten signature and date: 11/1/2020

6.3 È previsto il riconoscimento di un giorno di riposo compensativo per prestazioni lavorative di almeno 5 ore effettuate nelle giornate di sabato, domenica e festivi. Tale riposo compensativo dovrà essere goduto entro 1 mese dalla maturazione e, in caso di mancata fruizione, non darà diritto ad alcuna indennità sostitutiva. La prestazione lavorativa eccedente le 5 ore utili alla maturazione del riposo compensativo sarà considerata come facente parte dell'orario di lavoro settimanale prestato.

6.4 Al personale inquadrato in queste categorie non si applicano le regole previste agli articoli 10 e 12 del presente accordo.

Art. 7

Permessi retribuiti

7.1 Vengono riconosciute a tutto il personale dipendente n. 24 ore di permesso retribuito in ragione di anno solare (1° gennaio-31 dicembre). In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, oppure nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (assenza facoltativa), le ore di permesso retribuito saranno riproporzionate ai mesi di servizio effettivamente prestati.

7.2 Tali ore di permesso retribuito potranno essere fruite individualmente, fino a esaurimento, a minuti, a ore o a intere giornate.

7.3 In caso di mancata fruizione delle ore di permesso entro l'anno solare di competenza, le ore non godute verranno perse e non daranno luogo ad indennità sostitutive.

7.4 Le ore di permesso citate al 1° comma verranno assorbite fino a concorrenza in caso di riduzione di orario derivante dalla successiva contrattazione collettiva.

7.5 Si danno atto le Parti che tale disciplina è coerente con le clausole 5 e 6 dell'A.I. 9 marzo 2018, relative a trattamento economico complessivo (TEC) e trattamento economico minimo (TEM), nonché con la clausola 7 del T.U. del 2014.

Art. 8

Permessi per visita specialistica

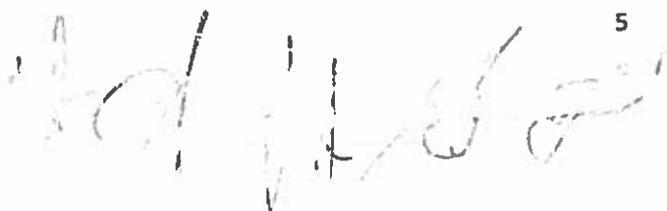
8.1 A tutto il personale dipendente viene riconosciuto un permesso di massimo 4 ore per ogni visita specialistica effettuata, per un totale di 12 ore annuali in ragione di anno solare (1° gennaio-31 dicembre). I permessi potranno essere fruiti esclusivamente nel suddetto periodo. In caso di mancata fruizione delle ore di permesso entro l'anno solare di competenza, le ore non godute verranno perse e non daranno luogo ad indennità sostitutive.

8.2 La direzione del personale valuterà la possibilità di concedere ulteriori ore di permesso in casi di documentata particolare gravità.

Art. 9

Permessi non retribuiti

9.1 Sono riconosciute a tutto il personale dipendente 20 ore di permesso non retribuito in ragione di anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per l'inserimento dei figli in asilo nido o scuola d'infanzia. La concessione sarà subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di idonea documentazione attestante l'iscrizione all'asilo nido o alla scuola d'infanzia. I permessi potranno essere fruiti esclusivamente nel suddetto periodo ed in frazione minima di un'ora. I permessi non goduti nell'anno solare andranno persi.



5

Art. 10

Straordinario

10.1 Viene definito come lavoro straordinario ogni prestazione lavorativa eccedente le 8 ore giornaliere, secondo la prassi aziendale in atto.

10.2 Il conteggio del lavoro straordinario di cui al precedente comma avverrà giornalmente dopo i primi 30 minuti e, successivamente, a multipli di 15 minuti.

10.3 L'effettuazione di lavoro straordinario dovrà essere autorizzata preventivamente da parte del responsabile del servizio.

Art. 11

Part-time

11.1 Le parti convengono sull'opportunità di utilizzare il lavoro a tempo parziale, mediante il ricorso a clausole flessibili ed elastiche, quale strumento funzionale alle esigenze dell'Azienda ed all'interesse dei lavoratori ad avere maggiori disponibilità di tempo per la vita privata.

11.2 Salve insopprimibili esigenze tecniche, organizzative e produttive di segno diverso, l'Azienda valuterà positivamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oltre il limite previsto dal CCNL, fino ad un massimo del 6% dell'organico complessivo.

11.3 Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso e in uscita riservati al personale impiegato a tempo pieno.

11.4 Nel pieno rispetto del "Principio di non discriminazione", ed al fine di agevolare i dipendenti dei livelli VII e VIII Quadro, anche in considerazione della specificità del nastro orario settimanale previsto per essi, i rapporti di lavoro trasformati a tempo parziale conserveranno, a richiesta del singolo dipendente, le modalità di fruizione delle flessibilità di lavoro già godute nei rapporti di lavoro a tempo pieno.

Art. 12

Banca ore

12.1 A norma dell'art. 7, Titolo III, sez. IV, del CCNL di riferimento, i lavoratori che effettuano lavoro straordinario hanno la possibilità di scegliere se le ore di straordinario effettuate vadano retribuite ovvero, in alternativa, accumulate in una banca ore annuale, cui attingere per usufruire di permessi di recupero.

12.2 Ai lavoratori che effettuano lavoro straordinario e non dichiarano entro lo stesso mese di effettuazione di voler accumulare dette prestazioni nella banca ore annuale, sarà erogato il pagamento di tali ore di straordinario, unitamente alle competenze del mese successivo, secondo la normale prassi.

12.3 I lavoratori che, invece, dichiarino formalmente, entro lo stesso mese in cui hanno effettuato la prestazione, di voler accumulare nella banca ore annuale, potranno usufruire dei permessi di recupero secondo le seguenti condizioni e modalità:

- a) nella banca ore non potranno essere cumulate più di 80 ore nell'anno solare;

- b) per le ore che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta, nel mese successivo a quello dell'effettuazione, la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione;
- c) le ore che confluiscono nella banca ore possono essere fruito - previo preavviso e tenendo conto delle esigenze dell'azienda e del lavoratore, secondo quanto previsto per analoghi istituti - entro i 6 mesi successivi all'anno di maturazione. Le ore non fruito al termine dei suddetti 6 mesi verranno perse e non daranno luogo ad indennità sostitutive.

LUOGO DI LAVORO

Art. 13

Smart working

13.1 Dando seguito all'accordo integrativo siglato ad Aprile 2013, la SOSE S.p.A. ha dato il via ad un progetto di SMART WORKING aziendale costituendo un gruppo di lavoro con l'obiettivo di definirne le modalità di applicazione e consentirne l'introduzione in SOSE in via sperimentale entro novembre 2019.

13.2 I risultati del progetto SMART WORKING SOSE, che verrà elaborato coerentemente con quanto dettato dalla L. n. 81 del 2017 (artt. 18 e segg.) in materia di lavoro agile e dalle eventuali normative di ordine generale che dovessero sopravvenire, verranno condiviso con le OO.SS.

MISSIONI E SERVIZI ESTERNI

Art. 14

Norme generali

14.1 Sono considerate spese di missione (spese di viaggio, vitto e alloggio) quelle sostenute dai dipendenti per conto dell'Azienda per il raggiungimento e la permanenza nella località di destinazione e per il rientro nella sede di lavoro. Si rimanda alla regolamentazione aziendale ai fini della disciplina puntuale delle missioni e dei servizi esterni

Art. 15

Tipologia

15.1 Le tipologie sono::

1. servizi esterni, se effettuati entro il territorio del comune in cui ha sede la società o, se fuori del comune entro i 65 km dalla sede di lavoro;
2. missioni, se effettuate in località distanti dalla sede di lavoro più di 65 km.

Art. 16

Durata delle missioni

16.1 Agli effetti della loro durata le missioni sono distinte in:

- missioni giornaliere se si svolgono nell'arco temporale della stessa giornata lavorativa;
- missioni plurigiornaliere se richiedono uno o più pernottamenti fuori sede.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '7' written above one of them.

Art. 17

Mezzi di trasporto

17.1 La scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita dalla Direzione, che autorizza la trasferta avendo cura di ottimizzare i costi ed i tempi necessari.

17.2 Con riferimento a quanto sopra, ci si può avvalere dei mezzi secondo le priorità di seguito indicate:

- aereo: classe turistica;
- treno: la seconda classe (o equivalente) più gli eventuali supplementi (per viaggi diurni); vagone letto singolo speciale (per viaggi notturni);
- altri mezzi pubblici urbani ed extraurbani (pullman, autobus, ecc.): rimborso del biglietto;
- taxi: limitato ai soli spostamenti terminali e iniziali del viaggio di trasferimento (cioè da casa o da ufficio fino all'aeroporto o alla stazione ferroviaria e viceversa), subordinato alla previa autorizzazione della Direzione;
- autovettura a noleggio: in soli casi eccezionali (sciopero dei mezzi di trasporto, cancellazione voli, particolari motivi di disagio o urgenza) e se il rinvio del viaggio può provocare gravi pregiudizi alla missione, previa autorizzazione della Direzione;
- autovettura personale: l'uso dell'autovettura personale per viaggi di trasferimento fuori sede, per il quale è previsto il solo rimborso chilometrico, è consentito quando particolari motivi di disagio o urgenza lo richiedano, previa autorizzazione della Direzione.

17.3 L'importo del rimborso chilometrico nel Comune è stabilito in € 0,35 (lordo).

17.4 L'importo del rimborso chilometrico fuori dal Comune è stabilito in € 0,40 (lordo).

17.5 Relativamente ai rimborsi chilometrici, il tragitto Roma - Fiumicino viene forfettariamente stabilito in 25 km e considerato entro il territorio del Comune di Roma;

17.6 Il rimborso delle spese di parcheggio è riconosciuto a fronte della presentazione di idonea ricevuta.

17.7 L'interessato dichiarerà di esonerare - ed, in effetti, esonererà - la Società da ogni responsabilità verso terzi e per i danni propri alla persona e/o alle cose in conseguenza dell'uso della propria autovettura.

17.8 Tutte le spese sopracitate devono essere idoneamente documentate.

Art. 18

Tempi viaggio

18.1 Per tempi di viaggio si intendono le ore necessarie per raggiungere le località di destinazione e viceversa, utilizzando il mezzo di locomozione più rapido.

18.2 Ai lavoratori attualmente inquadrati fino alla VI categoria del CCNL di riferimento sarà corrisposto un importo pari all'85% della normale retribuzione per le ore trascorse in viaggio che eccedono il normale orario giornaliero di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

18.3 Per i lavoratori inquadrati nelle categorie VII e VIII Quadro, le ore trascorse in viaggio eccedenti il normale orario giornaliero di lavoro saranno considerate come facenti parte dell'orario di lavoro settimanale prestato.

Art. 19

Rimborsi di spesa

19.1 Il rimborso delle spese di missione e servizio esterno è previsto esclusivamente con la modalità a "Più di lista", dietro presentazione di idonei giustificativi e previa osservanza della regolamentazione aziendale e di cui al presente accordo. Non sono ammessi in alcun caso trattamenti di rimborso a forfait totali o misti.

Art. 20

Servizi esterni

20.1 Sono previsti i seguenti rimborsi:

- viaggi: rimborso spese come a paragrafo "Mezzi di trasporto";
- vitto: qualora non vi sia la possibilità di rientrare in sede per il pasto diurno, è prevista l'erogazione del buono pasto.

20.2 In caso di prolungamento dell'attività lavorativa oltre le ore 20.00, valgono per il vitto le stesse modalità del pasto diurno.

Art. 21

Missioni

21.1 Il dipendente avrà diritto al rimborso a piè di lista delle somme spese in missione secondo i seguenti massimali:

- spese documentate di albergo di II categoria/3 stelle, salvo eccezioni da valutare;
- pasto diurno: è previsto un massimale di 40 euro;
- pasto serale: è previsto un massimale di 60 euro;
- altre spese: entro un massimale di € 15 per ogni giornata.

21.2 Tali massimali verranno rivisti ogni due anni a far data dal 01.01.2021 e condivisi con le RSU.

21.3 In aggiunta al rimborso delle spese nelle modalità previste, a tutti i dipendenti che effettuano una missione, viene riconosciuta una indennità di trasferta giornaliera come di seguito specificato:

- Livelli dal I a VI = € 30 per ogni giorno di missione;
- Livelli VII e VIII Q = € 40 per ogni giorno di missione.

Art. 22

Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese a piè di lista

22.1 Si ha diritto al pasto diurno se il dipendente si trova in missione fra le ore 13.00 e le ore 14.00.

9



22.2 Si ha diritto al pasto serale se il dipendente si trova in missione fra le ore 20.00 e le ore 22.00.

22.3 Si ha diritto al rimborso del pernottamento se il dipendente si trova in missione fra le ore 24.00 e le ore 06.00.

MENSA, BUONI PASTO E PAUSE

Art. 23

Buoni pasto

23.1 Il buono pasto, il cui valore viene stabilito in € 7,00, è erogato per ogni giorno di presenza lavorativa, compresi, quindi, il sabato, la domenica ed i festivi lavorati, nell'ambito del Comune di Roma, solo qualora, per motivi di lavoro, non sia possibile usufruire del servizio mensa. Se durante la prestazione d'opera la mensa aziendale è chiusa viene erogato un buono pasto del suddetto importo in sostituzione del servizio di mensa.

23.2 Il buono pasto è erogato quando la prestazione lavorativa effettiva giornaliera è pari o superiore alla metà del normale orario giornaliero di lavoro, indipendentemente dalla collocazione oraria della prestazione svolta.

23.3 È riconosciuto il diritto ad un buono pasto - sempre del suddetto importo - in sostituzione del servizio mensa in caso di permanenza in Azienda oltre le ore 20.30, ferma restando la durata minima della prestazione lavorativa.

Art. 24

Mensa

24.1 All'entrata in vigore del presente accordo la quota mensa a carico del dipendente sarà pari a euro 0,05.

24.2 La commissione di controllo sulla qualità della mensa è così composta:

- un componente indicato dall'Azienda;
- un componente indicato dalle RSU aziendali;
- un componente delle RSU aziendali.

24.3 Sarà cura della Direzione aziendale comunicare alla commissione di cui sopra il referente della Società esercente il servizio di mensa.

24.4 La Commissione mensa si riunisce periodicamente, oppure su richiesta di uno dei componenti o su specifiche segnalazioni da parte dei lavoratori.

24.5 I lavori della Commissione saranno verbalizzati e comunicati ai lavoratori mediante affissione nella bacheca aziendale.

24.6 Compito della Commissione è di verificare e controllare la qualità del servizio offerto al fine di tutelare la salute dei lavoratori.

24.7 Le indagini e analisi microbiologiche saranno effettuate di norma almeno una volta l'anno da laboratori specializzati individuati in sede di commissione.

24.8 Il costo dei laboratori di analisi è a completo carico dell'Azienda.

Art. 25

Pausa pranzo

25.1 La durata della pausa pranzo è di trenta minuti.

25.2 Eventuali sforamenti dei trenta minuti previsti per la pausa verranno gestiti nel seguente modo:

- livelli di inquadramento dal I al VI compresi, potranno essere recuperati nella stessa giornata, per un massimo di 10 minuti, al termine dell'orario lavorativo. I minuti che eccedano i 10 indicati verranno automaticamente giustificati con permessi retribuiti, da dedurre da quelli comunque di spettanza del lavoratore. I tempi di attuazione di tale possibilità sono legati ai tempi tecnici necessari per adeguare gli attuali sistemi di rilevazione delle presenze alle nuove esigenze;
- livelli di inquadramento VII e VIII Quadro, incideranno negativamente sulle maggiori prestazioni effettuate.

25.3 È possibile effettuare la pausa pranzo di 30 minuti all'esterno dell'Azienda nell'intervallo orario compreso tra le ore 12.30 e le ore 14.30 (orario di servizio della mensa aziendale).

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 26

Trattamento di fine rapporto

26.1 Ad integrazione e miglioramento di quanto stabilito dalla L. 297/82 e dal C.C.N.L. di riferimento, è concordato quanto segue:

- a) il dipendente ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R., al netto di quanto accantonato al Fondo Cometa, cui avrebbe diritto se risolvesse il rapporto alla data di domanda;
- b) tale anticipazione può essere richiesta una sola volta nel corso del rapporto e l'importo anticipato deve essere portato in detrazione del T.F.R. spettante a fine rapporto;
- c) l'anticipazione può essere corrisposta, dopo la maturazione di cinque anni di servizio prestati dal lavoratore, nei seguenti casi:
 - acquisto prima casa;
 - cure sanitarie estese ai componenti del nucleo familiare;
 - ristrutturazione della propria abitazione o di quella in locazione.

RETRIBUZIONE

Art. 27

Erogazione stipendio

27.1 Si fissa al giorno 27 di ogni mese la data del pagamento dello stipendio. Nel caso in cui tale giorno cada di sabato o domenica o festività, si anticipa il pagamento al primo giorno feriale antecedente.

Art. 28

Superminimo individuale

28.1 Gli assegni retributivi *ad personam* non sono riassorbibili.

POLITICHE DI SOLIDARIETÀ

Art. 29

Banca del Tempo

29.1 Dopo la positiva sperimentazione partita a Maggio 2015, viene introdotto l'istituto di welfare aziendale "*Banca del Tempo*", ossia uno strumento di solidarietà messo a disposizione dei dipendenti a favore di colleghi colpiti da eventi gravi che ne pregiudicano la presenza sul posto di lavoro per periodi di tempo prolungati. Tale istituto prevede la possibilità di donare, su base volontaria e anonima, uno o più giorni di *ex-festività* in favore di un collega che si trovi ad affrontare, per se stesso o per i propri familiari, situazioni di forte disagio quali, a mero titolo esemplificativo, gravi malattie, incidenti e calamità naturali (es. terremoti, alluvioni, ecc.).

29.2 Il dipendente interessato, nel pieno rispetto della sua *privacy*, chiede alle RSU che sia attivata una sottoscrizione a suo favore. Le RSU effettuano la richiesta alla Società e comunicano, in forma anonima, l'attivazione della nuova sottoscrizione ai dipendenti.

29.3 I dipendenti interessati a partecipare potranno comunicare la propria adesione mediante la compilazione e la sottoscrizione dell'apposita modulistica.

29.4 La contabilizzazione dei giorni donati viene effettuata l'ultimo giorno del mese, salvo poi effettuare il materiale passaggio nei primi giorni del mese successivo e comunicare al beneficiario la nuova disponibilità di permessi.

29.5 Il destinatario della donazione potrà utilizzare le giornate devolute in suo favore seguendo le regole aziendali previste per la fruizione delle festività soppresse.

29.6 Il destinatario della donazione potrà altresì decidere di destinare una o più giornate di quelle devolute in suo favore a uno o più colleghi SOSE che si rendano disponibili ad assisterlo. In questo caso il destinatario della donazione dovrà indicare all'Ufficio del Personale il nominativo del collega e il numero di giorni.

29.7 Le Parti attestano la compatibilità della disciplina qui convenuta anche con il disposto dell' Art. 24 D.lgs. 151/2015 in materia di c.d. ferie solidali e ne attestano, anzi, il carattere migliorativo.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 30

Assemblea sindacale

30.1 L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 L. 300/70 è riconosciuto nel limite massimo di 12 ore annue pro capite. Resta inteso che la richiesta di assemblea dovrà pervenire almeno 48 ore prima alla Unità Amministrazione Personale e Relazioni Esterne con indicazione dell'ordine del giorno e degli eventuali dirigenti sindacali esterni di cui si prevede la partecipazione.

Art. 31

Permessi sindacali

31.1 Si stabilisce che le ore di permesso sindacale annuali ex artt. 23 e 24 L. 300/70 saranno calcolate in base al numero dei dipendenti in forza al 1° gennaio di ogni anno per un numero pari a 2 ore per dipendente, coerentemente con il disposto del T.U. del gennaio 2014.

31.2 Per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è previsto, in aggiunta a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, un monte ore annuo retribuito di 20 ore per lo svolgimento della propria attività al netto dei tempi dedicati alla formazione.

Art. 32

Informativa aziendale

32.1 Fermo restando quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, la Direzione Aziendale, le RSU e, su eventuale invito di quest'ultime, le OO.SS., si incontreranno indicativamente due volte l'anno per acquisire informazioni sui seguenti temi:

- I. situazione finanziaria ed economica aziendale (dopo la chiusura del bilancio);
- II. sviluppi e modifiche strutturali, organizzative e lavorative dell'Azienda.

32.2 In particolare, formeranno oggetto degli incontri le seguenti comunicazioni da effettuarsi alle RSU:

- a) comunicazione economico-finanziaria: il bilancio di esercizio; la Relazione sulla gestione; la Relazione del collegio sindacale; indicazioni sul Bilancio previsionale e informazioni preventive sulla gestione delle risorse umane; la Nota Integrativa.
- b) comunicazioni sull'andamento occupazionale: situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione;
- c) comunicazione sull'organizzazione aziendale: informazioni in merito alle responsabilità, competenze e organizzazione;
- d) comunicazione sulla formazione e sui percorsi di sviluppo professionale: l'Azienda informerà le RSU circa gli interventi formativi, la loro durata e la quantità di risorse coinvolte, per area di appartenenza;
- e) lavoro straordinario: l'Azienda fornirà informazioni sull'ammontare complessivo delle ore di straordinario.

32.3 Su richiesta delle RSU, potrà successivamente essere stabilito un ulteriore incontro per la discussione sui dati comunicati.

32.4 Le eventuali comunicazioni dell'Azienda riguardanti tutto il personale saranno pubblicate sull'intranet aziendale e comunicate tramite posta elettronica.

32.5 Su apposita sezione dell'intranet interna saranno pubblicati i documenti che interessano, altresì, il personale di nuova assunzione, in particolare:

- 1) un dossier comprendente una copia del C.C.N.L. vigente e tutte le normative e procedure aziendali in vigore necessarie per l'espletamento delle sue attività;
- 2) una copia del presente contratto di secondo livello;
- 3) una copia del codice disciplinare adottato dall'azienda;
- 4) l'incartamento relativo alle polizze assicurative applicate;
- 5) l'organigramma societario.

32.6 L'Azienda si impegna, inoltre, ad assicurare l'aggiornamento e la diffusione dei suddetti documenti a tutto il personale.

Art. 33

Spazi per attività sindacale

33.1 Alle RSU è riconosciuto il diritto ad una sala per l'attività sindacale. Tale sala sarà dotata di almeno un armadio per archivio con chiave, un personal computer, una stampante, un tavolo per le riunioni, sedie in numero adeguato, un telefono.

33.2 L'Azienda si impegna, inoltre, a mantenere attiva la casella di posta elettronica: "rsu@sose.it".

ASSISTENZA SANITARIA E WELFARE AZIENDALE

Art. 34

Checkup medico

34.1 Al fine di aiutare il dipendente a controllare il proprio stato di salute, la Sose S.p.A. terrà attivo un accordo con una struttura medica del territorio per l'erogazione di un checkup medico ai dipendenti.

34.2 La Società si impegna a garantire il checkup medico, da effettuarsi presso la struttura convenzionata e nella misura di uno nell'anno solare, senza costi per il dipendente. Il checkup annuo non effettuato non potrà essere cumulato con quelli degli anni solari successivi.

Art. 35

Polizza sanitaria

35.1 La Società riconosce, con costi completamente a suo a carico, la copertura sanitaria standard ("pinno base") a tutti i dipendenti attraverso l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa "MetaSalute".

35.2 Le parti convengono di introdurre una copertura sanitaria, aggiuntiva a quella prevista dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa "MetaSalute", e concordano, a questo scopo, di suddividerne l'onere annuale nel seguente modo:

- 75% a carico Azienda;
- 25% a carico Dipendente.

Art. 36

Asilo aziendale

36.1 Coerentemente con il disposto della L. n. 208 del 2015 e ss.mm.ii. e con quanto prescritto dall'art. 51, comma 2, del TUIR, le parti si impegnano a definire, entro l'inizio dell'anno scolastico 2020-2021, con accordo separato, le modalità di erogazione del contributo aziendale ai dipendenti che iscrivono i propri figli, legittimi, naturali o adottivi, all'asilo nido e scuola dell'infanzia del "Centro infanzia internaziendale Hibiscus".

Art. 37

Politiche di mobilità - Navetta aziendale

37.1 Sarà cura dell'Azienda individuare/sondare opportunità di erogazione del servizio navetta da e per la stazione metro Laurentina, in collaborazione con la proprietà o/e altri locatari della sede della Sose.

Varie

Art. 38

Una Tantum

38.1 Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo verrà erogato, con la mensilità successiva a quella della firma del presente accordo, un importo a titolo di una tantum pari a euro 400,00 (quattrocento/00) lordi.

38.2 L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Varie - Misure di tutela.

Art. 39

Pari opportunità

39.1 Le Parti rinnovano l'impegno per la costituzione di una Commissione per le Pari opportunità con lo scopo di promuovere, monitorare e definire tutte le misure idonee a creare effettive condizioni di pari opportunità nell'ambito delle attività di lavoro.

Art. 40

Occupazione e mercato del lavoro

40.1 I contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune e principale del rapporto di lavoro.

40.2 Annualmente, in occasione degli incontri di cui all'articolo 31, l'Azienda comunicherà alle parti l'esistenza, o meno, delle condizioni per il consolidamento e la crescita dei livelli occupazionali con contratto a tempo indeterminato, nonché l'eventuale ricorso a contratti di lavoro atipici, specificando il numero e il tipo di quelli già in essere. Inoltre, per i contratti atipici, l'Azienda si impegna a comunicare, per ciascuno di tali contratti, ai diretti interessati e alle RSU, almeno entro un mese dalla data di scadenza, le eventuali prospettive di rinnovo e/o di stabile inserimento nel personale dipendente.



15

Art. 41

Sistema professionale

41.1 Nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 31, l'Azienda fornirà alle parti informazioni in merito alla rispondenza del sistema professionale in atto alle eventuali modificazioni strutturali della realtà aziendale.

Art. 42

Durata del presente accordo

42.1 Il presente accordo ha decorrenza dalla sua data di sottoscrizione ed avrà la durata di 3 anni, ferma la possibilità per le parti di negoziarne la proroga e/o il rinnovo.

Art. 43

Decorrenza e efficacia dell'accordo

43.1 Le disposizioni del presente accordo aziendale decorreranno dalla firma dell'accordo e verranno a scadere trascorsi tre anni.

43.2 Esse assorbono, sostituiscono e superano, per quanto derogato, le previsioni del CCNL di categoria, dei regolamenti, delle disposizioni, degli accordi di fatto applicati in azienda ed esauriscono compiutamente il confronto sindacale per la definizione dei nuovi trattamenti economici e normativi con riguardo al prossimo triennio.

43.3 Le parti concordano un incontro di verifica sull'andamento aziendale e del mercato di riferimento e sull'applicazione di quanto qui previsto da effettuarsi almeno tre mesi prima della scadenza del presente accordo e comunque su richiesta di una delle parti.

43.4 Ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011, conv. dalla L. 148/2011 e di tutta la normativa citata in premessa, il presente accordo assorbe e sostituisce ad ogni effetto, in quanto derogata, qualunque disposizione normativa ed economica di analoga materia derivante dal CCNL di categoria, mentre, per tutto quanto non previsto, trova applicazione il CCNL medesimo.

Art. 44

Dichiarazione congiunta a verbale

Le OO.SS. e la società SOSE S.p.A., dato atto di quanto sopra, assumono l'impegno, di garantire la corretta applicazione del presente accordo per tutta la vigenza dello stesso e ne ribadiscono la piena conformità alla normativa, avendo compiuto congiuntamente, al riguardo, ogni necessaria verifica.

Letto, confermato e sottoscritto

per SOSE S.p.A.

Prof. Vincenzo Atella

Dott. Carlo Veturi



Per le RSU

Dott.ssa Antonella Evangelista

Dott. Maurizio Niri

Dott. Paolo Pavone

