

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

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 Metalmeccanici:

FIM-CISL rappresentata da Stefano Lombardi
FIOM-CGIL rappresentata da Fabio Palmieri
UILM-UIL rappresentata da Bruno Cantonetti

unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU Metalmeccanici 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 II° Livello Cofely Italia S.p.A. 27.5.2014, entrando quindi in una fase di temporanea ultrattività;
- che, dietro richiesta delle OO.SS. nazionali Metalmeccanici, 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

Roberta Giulivi

- che nel corso del mese di settembre 2018 le OO.SS nazionali settore Metalmeccanici presentavano alla Società una piattaforma contrattuale per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, all'interno della quale, fra le altre, richiedevano l'estensione di applicazione del presente accordo a tutte le Società del Gruppo ENGIE in Italia nelle quali sia applicato il CCNL per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed all'Installazione di Impianti (per brevità CCNL Metalmeccanici);
- che il rinnovo della contrattazione aziendale di II° livello rappresenta un'importante occasione per dare risposte alle aspettative ed ai bisogni dei Lavoratori con misure economiche e di welfare volte al miglioramento delle condizioni di lavoro, dello sviluppo professionale, del mantenimento dei livelli occupazionali e dell'allargamento dei diritti individuali e collettivi;
- che in un contesto attuale di crisi diffusa e di mercati contratti, il momento del rinnovo della contrattazione aziendale di II° livello rappresenta anche un'importante occasione per dare risposta alle necessità delle Società di dotarsi di idonei strumenti per recuperare competitività e per gestire in maniera condivisa con le Parti sociali situazioni critiche e difficili, sempre in coerenza con i valori e le regole comportamentali comuni a tutte le Società componenti il Gruppo ENGIE, di cui anche le Società fanno parte, fra le quali una condotta responsabilmente etica e sociale nei confronti del proprio personale dipendente, patrimonio umano e professionale per le Aziende;
- che al termine dei lavori si è aperto un ampio e approfondito confronto tra le Parti durante il quale sono stati analizzati e sviluppati i contenuti del presente Accordo;
- che le Parti condividono i contenuti dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 relativamente alla natura della contrattazione di secondo livello luogo deputato all'introduzione di trattamenti economici legati ad obiettivi – individuati secondo standard qualitativi e quantitativi - di crescita della produttività aziendale, di efficienza, di redditività, di innovazione, attraverso i percorsi definiti nell'accordo interconfederale del 14 luglio 2016.
- che le Parti richiamano e confermano i contenuti di quanto disciplinato nella Sezione Terza – Sistema di Regole contrattuali – del CCNL Metalmeccanici del 26 novembre 2016
- che sia le Società, in linea con i principi e i valori etici e di salvaguardia di cui sopra, sia le OO.SS., all'esito positivo delle loro rispettive assemblee, hanno espresso la volontà di sottoscrivere il presente Accordo;
- che pertanto si ritiene esaurito positivamente il confronto in materia di contrattazione di secondo livello prevista dalla normativa contrattuale di settore;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

PREMESSE.

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

possibilità del Lavoratore di avvalersi dell'assistenza delle RSU.

Le Società richiedono ai propri Lavoratori un impegno di reperibilità, come di seguito specificato, in relazione ad espresse previsioni contrattuali e/o nei casi in cui essa lo ritenga necessario.

Le Società si impegnano ad utilizzare nel servizio di reperibilità le figure professionali che, dotate di capacità adeguata al tipo di intervento, di conoscenza degli impianti e della loro ubicazione, siano realmente fungibili a garantire il servizio di cui sopra e, ferme restando tali condizioni, si impegnano ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero di Lavoratori possibile, dando precedenza ai Lavoratori che ne facciano espressa richiesta.

Fatte salve le disposizioni contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro, il servizio di reperibilità nelle giornate feriali inizia convenzionalmente al termine dell'orario di lavoro e termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata di lavoro. Mentre nelle giornate di sabato, domenica e festivi copre l'intero arco della giornata e, nel caso dei festivi, termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata feriali di lavoro.

Il Lavoratore comandato al servizio di reperibilità, fermo restando che può rendersi reperibile anche fuori della propria abitazione, deve mettersi nelle condizioni di ricevere le chiamate delle Società o del Cliente.

Al Lavoratore comandato al servizio di reperibilità le Società forniscono di norma un telefono aziendale; qualora non sia possibile tale dotazione o l'utilizzo dello stesso, il Lavoratore deve obbligatoriamente e preventivamente comunicare alla Società un recapito telefonico (numero di cellulare, abitazione o altro) presso il quale rendersi reperibile.

Al ricevimento della chiamata, il Lavoratore deve attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento in un tempo congruo e raggiungere il posto di lavoro nel più breve tempo possibile che, comunque, non deve essere di norma superiore a 45 minuti dalla chiamata, o in tempo inferiore nel caso in cui sia espressamente previsto da obblighi contrattuali con l'Ente cliente; nel qual caso il limite massimo di tempo è preventivamente concordato con il Lavoratore.

Qualora la distanza dall'abitazione del Lavoratore al luogo di intervento non consenta il rispetto dei tempi previsti, il tempo massimo necessario per il raggiungimento degli impianti deve essere preventivamente concordato.

Al Lavoratore che durante il periodo di servizio in reperibilità assuma comportamenti tali da vanificare la richiesta di intervento, non è riconosciuta l'indennità di reperibilità per quella giornata e possono essere attivate le procedure disciplinari previste dalla normativa di Legge e di CCNL nei suoi confronti.

La reperibilità è richiesta con articolazione giornaliera. Può essere richiesta per un numero massimo di **17** giorni al mese e non può essere costituita da più di **7** giorni consecutivi di servizio.

In caso di particolari esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo, nonché in relazione a peculiari previsioni contrattuali che dovessero determinare turni strutturati di reperibilità per un numero di giornate mensili superiori a 14 giorni, le Parti si impegnano a livello territoriale ad un confronto in merito al fine di garantire la massima distribuzione del servizio fra tutte le risorse idonee allo scopo, per limitare l'eventuale impegno per il singolo lavoratore.

Il Lavoratore può essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione mensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni.

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

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 delle modalità di erogazione, è fissata forfettariamente 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 retribuzione 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 Metalmeccanici in materia di straordinario.

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

Qualora il personale comandato al servizio 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 peculiare tipologia 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 fruito come riposi compensativi posticipando l'inizio dell'orario di lavoro nella giornata

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 maggiorazione 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 matura 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 initials in blue ink, including names like 'Roberto', 'Luca', 'Marco', 'Antonio', 'Giovanni', 'Stefano', 'Andrea', 'Roberto', 'Luca', 'Marco', 'Antonio', 'Giovanni', 'Stefano', 'Andrea', 'Roberto', 'Luca', 'Marco', 'Antonio', 'Giovanni', 'Stefano', 'Andrea']

- a) Viaggio: a carico dell'Azienda (auto aziendale di servizio, treno, aereo o altri mezzi di trasporto secondo procedura aziendale);
- b) Pasto meridiano: mediante l'erogazione del buono pasto;
- c) Pasto serale: mediante l'erogazione del buono pasto in caso di rientro nella propria abitazione dopo le ore 21.00 oppure nelle ore successive a tale orario alle quali il dipendente rientrerebbe partendo dalla sede abituale di lavoro alla fine del proprio orario di lavoro. In caso di mancato rientro nella propria abitazione, vedi al successivo punto d);
- d) Pernottamento: in caso di pernottamento fuori la propria sede abituale di lavoro, l'alloggio è a carico delle Società e deve essere organizzato per il tramite delle agenzie di servizio adottate dall'Azienda che identificano e propongono Hotel convenzionati, secondo procedura aziendale. In caso di pernottamento, il pasto serale, se non compreso nella soluzione identificata e proposta dall'Agenzia, viene rimborsato a piè di lista nel limite massimo di € ==40,00== (quaranta/00);
- e) Ore viaggio: secondo quanto normato dal CCNL Metalmeccanici, fatta eccezione per tutti coloro che beneficiano del trattamento forfettizzato delle prestazioni lavorative che eccedono l'orario di lavoro ordinario in quanto già comprese. Ai fini del conteggio delle eventuali ore di viaggio, le Parti confermano la prassi consolidata di considerare come inizio e termine trasferita la sede di lavoro di riferimento del dipendente;
- f) Indennità Servizio Fuori Sede: per ogni giornata di permanenza fuori della propria sede abituale di lavoro ad una distanza maggiore di **60** chilometri e per un tempo superiore alle **11** ore, è prevista l'erogazione di un'indennità lorda denominata "indennità servizio fuori sede" pari a 1,5% dell'importo del minimo tabellare del proprio livello di inquadramento. Le parti convengono che tale indennità è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge. Tale indennità, infine, comprende l'eventuale rimborso delle spese non documentabili ed assorbe completamente quanto previsto al precedente punto e) del presente articolo;
- g) a titolo eccezionale, su richiesta preventiva del Lavoratore, è fatta salva la possibilità da parte dell'Azienda di concordare un rimborso forfettario in luogo di quanto previsto ai precedenti punti c) e d).

Le Società si dichiarano disponibili, a fronte della richiesta delle RSU a livello territoriale, ad individuare la forfettizzazione dei tempi di viaggio di cui al punto e) riferiti alle principali percorrenze ricorrenti.

Le parti convengono e riconoscono che la disciplina di cui al presente articolo assorbe e sostituisce integralmente la disciplina di cui all'art. 7), Sezione Quarta, Titolo I del CCNL Metalmeccanici, in quanto di miglior favore".

Articolo 4) Ferie collettive.

Destinatari del presente Articolo sono tutti i dipendenti Quadri e Impiegati delle Società, con l'esclusione degli addetti ad attività di presidio con turni di lavoro a cicli avvicendati e continuativi.

In ottemperanza al principio sancito dalla norma in merito all'irrinunciabilità del godimento delle ferie mirato a permettere al Lavoratore il recupero psico-fisico delle energie spese nella prestazione lavorativa, le parti concordano sul modello generale di

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Berto', 'Rosa', 'D'Alba', and 'Rosa' with various scribbles and arrows.]

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 Annuì 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 dei 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 Annuì 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 anche diverse di fruizione collettiva annua dei 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 stendere 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.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including names like 'Boris Rella', 'Della Roberto', and 'Bas.', along with a vertical signature 'RSU' on the right side.]

Per il 2019, anno di avvio della presente disciplina, la "riduzione orario di lavoro" decorrerà dal mese di aprile.

La presente disciplina annulla e sostituisce quanto previsto in merito alle "giornate di chiusura programmate" previste dall'Accordo "Unificazione Istituti" del 14/2/2017

Articolo 6) Banca Ore.

Le Parti si impegnano a costituire un gruppo di lavoro per valutare un utilizzo strutturato e articolato dell'istituto della "banca ore" di cui all'art. 7, Sez. Quarta, Titolo Terzo del CCNL Metalmeccanici vigente, in armonia con le esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali e tenendo in considerazione le esigenze dei Dipendenti, con l'intento di arrivare alla definizione di un accordo entro ottobre 2019.

Articolo 7) Flessibilità dell'orario di lavoro.

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

Orario di ingresso e uscita sedi.

Le parti convengono di disciplinare l'orario di lavoro applicabile presso tutte le sedi / uffici delle Società.

L'orario di lavoro cui si fa riferimento è relativo agli orari di ingresso e di uscita all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, di inizio e di fine della pausa pranzo, nonché alla flessibilità concessa in entrata e la modalità di recupero della stessa.

Di seguito viene quindi indicata l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tutti e soltanto i dipendenti il cui luogo di lavoro è allocato presso le sedi e gli uffici delle Società, con l'unica esclusione dei dipendenti addetti ad attività di presidio o a peculiari attività che richiedono una specifica articolazione dell'orario di lavoro, considerando anche il contesto dove viene esercitata.

dal lunedì al venerdì

Orario di ingresso: dalle ore 08.00 alle ore 09.30 con flessibilità di 90 minuti;

Pausa pranzo: della durata di un'ora fruibile, a scelta del Lavoratore, nel periodo di tempo intercorrente tra le ore 13.00 e le ore 14.30;

Orario di uscita:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30
- il venerdì dalle ore 15.40 alle ore 17.10

La compensazione può avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera e, comunque, non oltre l'orario massimo di uscita.

Per tutto il personale escluso dalla disciplina di cui al presente Articolo, a prescindere dalla qualifica contrattuale attribuita, è prevista una tolleranza pari a 5 minuti sulla timbratura di inizio lavoro all'interno della quale non si procederà con la relativa trattenuta dall'accantonamento PAR individuale.

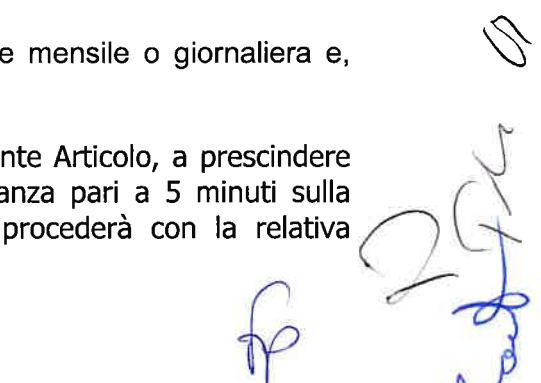











Articolo 8) Mercato del Lavoro.

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 forfettizzato 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 fiduciari così forti, tali da prevedere il trattamento economico forfettizzato, 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 forfettizzato delle prestazioni lavorative eventualmente effettuate oltre l'orario di lavoro ordinario nella modalità indicata nel presente Accordo;

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ruggieri', 'Cesari', 'AV', 'Pasta', 'Roberto', 'Cheloni', and 'Pasta'.]

Tale principio è già applicato dalle Società alla stragrande maggioranza del proprio personale inquadrato a tali livelli, compensando economicamente le eventuali prestazioni lavorative effettuate oltre l'orario di lavoro ordinario con un emolumento lordo fisso mensile corrisposto per tredici mensilità e denominato come "superminimo non assorbibile".

Pertanto, per tutto il personale neo assunto dalle Società e inquadrato al 6° e 7° livello CCNL Metalmeccanici, così come in tutti i casi di aumento di livello contrattuale con confluenza al 6° o direttamente al 7°, in aggiunta al trattamento retributivo di "paga base" del relativo livello, sarà previsto un adeguato emolumento economico denominato come "superminimo non assorbibile".

Le parti convengono che l'emolumento "superminimo non assorbibile" di cui al precedente comma, corrisposto quale trattamento di miglior favore considerato anche il trattamento retributivo connesso all'inquadramento nel 6° e 7° livello CCNL Metalmeccanici, rispetto a quello spettante in base alla legge ed alla vigente disciplina contrattuale collettiva, assorbe ad ogni effetto ogni altro compenso per prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario eventualmente spettante in base alla legge ed alla contrattazione collettiva.

Per il personale delle Società che, per qualsiasi causa, pur inquadrato al 6° e 7° livello CCNL Metalmeccanici, non fosse stato ancora previsto tale trattamento, le Società procederanno ad applicare il regime di forfetizzazione del lavoro straordinario nel seguente modo:

- l'emolumento di forfetizzazione lordo annuo da riconoscere al Lavoratore è costituito dal 70% (settanta%) della media degli importi lordi annui totali riconosciutigli a titolo di lavoro straordinario nel triennio precedente, o nel periodo inferiore in caso di minore anzianità di servizio. L'importo così calcolato costituisce il "superminimo non assorbibile" lordo annuo di forfetizzazione dello straordinario, da corrispondersi suddiviso in tredici mensilità e riconosciuto con le caratteristiche di cui al comma 5 del presente articolo;
- l'emolumento "superminimo non assorbibile" annuo lordo di cui sopra non può comunque essere inferiore a € ==1.300,00== (milletrecento/00), opportunamente riproporzionato per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, in funzione della riduzione di orario pattuita;

Articolo 11) – Refezione per i turnisti.

In considerazione che una parte dell'attività tecnica-produttiva esercitata dalle Società è organizzata con un'articolazione dell'orario di lavoro a turni continui ed avvicendati, le Parti intendono condividere, per il personale turnista, l'esatta e corretta interpretazione di quanto normato al co. 9 dell'art. 5), Sezione Quarta, Titolo Terzo del CCNL vigente in tema di refezione e, in particolare stabilire la corretta modalità di erogazione dell'istituto contrattuale della "mezz'ora retribuita per la refezione".

Le Società, recependo quanto disposto in merito da tale norma contrattuale e da quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs 8 aprile 2003 n. 66 (Legge Biagi), articolano le prestazioni lavorative dei dipendenti addetti a turni avvicendati, indifferentemente dal luogo e dalla tipologia di prestazione lavorativa svolta, consentendo sempre la fruizione di pause retribuite per il consumo dei pasti, anche sul posto di lavoro,

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

complessivamente mai inferiori a 30 minuti, la cui collocazione deve tener conto delle esigenti 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, convogliare parte delle risorse investite dall'azienda per tali pratiche.

Per quanto sopra, le Parti convengono 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 TUIR e art. 100 TUIR, definito e comunicato in tempo utile dalla società e portato a conoscenza a tutti i lavoratori con opportuna informativa.

Modalità di gestione del piano welfare aziendale.

Gli importi che alimentano 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 CCNL 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 in blue ink on the left margin]

[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin]

[Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

Pertanto, si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale premio di risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso. Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo ENGIE in Italia facenti parte della business unit NECST, sono:

1. **Risultato Netto Ricorrente di Gruppo** (ricavato dal bilancio consolidato) - 40%;
2. **Free Cash Flow** (ricavato dal bilancio consolidato) - 45%;
3. **Tasso di Frequenza Infortuni** - 15%

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per tutto il quadriennio di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- Risultato Netto Ricorrente di Gruppo: media fra i risultati consolidati registrati nell'ultimo triennio (2016 / 2018) pari a =50,83= M€
- Free Cash Flow: valore pari a =61,7= M€ registrato a consuntivo nell'anno 2018
- Tasso di Frequenza Infortuni: valore pari a 2,46 registrato a consuntivo nell'anno 2018

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei tre parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione.

Gli obiettivi dei parametri "risultato netto ricorrente di gruppo" e "free cash flow" sono stabiliti dai valori indicati dalla Direzione Aziendale nel budget dell'anno di riferimento. Analogamente, gli obiettivi del parametro "tasso di frequenza infortuni" sono stabiliti dai valori target di inizio anno indicati dalla Direzione Aziendale.

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, la Società comunica gli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di marzo, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali delle Società. Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 85% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 130% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Frank T. U

Le parti convengono che a partire dall'anno 2019 e fino all'anno 2022 gli importi componenti i parametri individuati del Premio di Risultato e la loro progressione, sono quelli indicati nelle tabelle di seguito riportate:

Anno 2019

% raggiungimento obiettivi	85%	92,50%	100% (riferimento)	115%	130%
RISULTATO NETTO RICORRENTE GRUPPO	0	80	160	224	384
FREE CASH FLOW	0	90	180	252	432
TASSO FREQUENZA INFORTUNI	0	30	60	84	144
TOTALI	0	200	400	560	960

Anno 2020

% raggiungimento obiettivi	85%	92,50%	100% (riferimento)	115%	130%
RISULTATO NETTO RICORRENTE GRUPPO	0	88	180	252	412
FREE CASH FLOW	0	99	202	283	463
TASSO FREQUENZA INFORTUNI	0	33	68	95	155
TOTALI	0	220	450	630	1030

Anni 2021 e 2022

% raggiungimento obiettivi	85%	92,50%	100% (riferimento)	115%	130%
RISULTATO NETTO RICORRENTE GRUPPO	0	100	200	280	440
FREE CASH FLOW	0	112	225	315	495
TASSO FREQUENZA INFORTUNI	0	38	75	105	165
TOTALI	0	250	500	700	1100

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right side of the page.

Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the name 'Pasta' and 'Basta'.

Le Parti convengono 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 convengono 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 optando tra la quota lorda 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 in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi in questione non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n.247/2007 e/o successive modificazioni.

PARTE TERZA **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

Articolo 1) Smart Working.

Le parti, nel richiamare i contenuti dell'accordo del 27 novembre 2014 firmato a livello europeo dal Gruppo ENGIE e dalle OO.SS. di riferimento in materia di miglioramento della qualità della vita al lavoro, in cui si cita tra i principi fondamentali che *"gli uomini e le donne rappresentano la principale risorsa strategica dell'azienda. Quest'ultima deve pertanto preoccuparsi del benessere fisico, mentale e sociale di tutti i suoi dipendenti"*, riconfermano lo spirito degli accordi 28/7/2015 e 20/1/2017 che hanno regolato la modalità di lavoro "smart working", e che sono stati utili a verificare sia la fattibilità tecnica-operativa e produttiva di tale peculiare modalità lavorativa, sia il livello di soddisfazione e gradimento espresso da collaboratori e responsabili coinvolti;

premesse che

- i diversi studi condotti fino ad ora in merito agli esiti dell'adozione nelle aziende di tale innovativa modalità hanno evidenziato come da questa ne derivi complessivamente un miglioramento della qualità delle condizioni di vita, una migliore gestione dei tempi di lavoro, una riduzione dell'inquinamento

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ruffini', 'Basta', 'Lindner', and 'Pesci'.]

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 migliorarne 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 in blue ink are scattered across the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller ones, some appearing to be initials or names like 'Beni'.

Considerando che il lavoro in Smart Working è effettuabile unicamente con un computer aziendale, l'accesso allo Smart Working è inizialmente riservato ai dipendenti provvisti di laptop e progressivamente esteso a tutti gli altri dipendenti in funzione della programmazione ordinaria di sostituzione dei PC.

A tal proposito, al fine di agevolare il più possibile l'accesso allo Smart Working anche a coloro che non fossero da subito dotati di laptop, le Società si impegnano a mettere a disposizione a tal scopo n. 20 computer portatili. Tali computer, gestiti dalla Direzione Risorse Umane alla quale i dipendenti interessati dovranno rivolgersi per la relativa prenotazione, saranno utilizzabili unicamente per lo svolgimento della giornata di lavoro in Smart Working e restituiti alla stessa Direzione il giorno lavorativo immediatamente successivo, fatti salvi i casi di forza maggiore.

Modalità di svolgimento.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità Smart Working non varia gli obblighi e i doveri nonché i diritti del lavoratore previsti dalla vigente normativa di legge e di contratto.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working non costituisce variazione della sede di lavoro, né della durata dell'orario di lavoro individuale.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'azienda e di norma utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda. In caso di malfunzionamento della strumentazione aziendale, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile che potrà valutare e richiedere al dipendente anche il suo immediato rientro presso la sede di lavoro.

In particolare:

- a) è possibile usufruire dello Smart Working per uno solo giorno alla settimana (non frazionabile in ore); il giorno non fruito in una settimana non è cumulabile nelle settimane successive;
- b) di norma non è consentita la fruizione sistematica dello stesso giorno settimanale;
- c) la programmazione del giorno in Smart Working deve essere preventivamente condivisa con il proprio responsabile, tenendo conto di tutti gli aspetti e le esigenze connesse all'attività del team di lavoro e della rotazione con i colleghi dell'Unità di appartenenza; la richiesta per la giornata in Smart Working dovrà inoltre essere effettuata tramite il portale utilizzato dalle Società per la gestione delle presenze selezionando la relativa causale, con un preavviso di almeno 24 ore;

inoltre, nelle giornate in Smart Working:

- d) non sarà possibile fruire di permessi retribuiti, né potrà essere ammesso l'eventuale recupero di ore da compensare; non saranno inoltre riconosciute nelle stesse giornate ore di straordinario;
- e) la prestazione di lavoro potrà avvenire anche in orari diurni diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, ferma restando la contattabilità del dipendente durante il 70% delle ore di compresenza previste dall'articolazione dell'orario di lavoro vigente, anche al fine di agevolare la gestione delle attività senza un'eccessiva compromissione di efficacia;
- f) il collaboratore potrà utilizzare il programma Skype for Business o eventuali altri sistemi a disposizione in quel momento per contattare e poter essere contattato dai colleghi presenti nelle sedi aziendali e dall'esterno;

Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin.

A large collection of handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

- g) non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o servizio fuori sede;
- h) 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 riscontro 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 formazione 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 modalità di lavoro agile 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 al dipendente dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- b) nell'evenienza in cui si verifichi 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.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink. On the left side, there are several distinct signatures. On the right side, there is a vertical signature that appears to read 'Stavros'. In the center and right, there are many smaller initials and signatures, some of which are partially overlapping or less legible. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the main text.

Sicurezza delle informazioni.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale comporta un maggior rischio che la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni aziendali vengano compromesse. Il dipendente è tenuto pertanto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali sia mantenuta.

Il dipendente si impegna a custodire tutte le apparecchiature aziendali fornite in maniera adeguata evitando danneggiamenti o smarrimenti.

Articolo 2) Permessi per visite mediche specialistiche.

Le Società mettono a disposizione di ogni dipendente destinatario del presente Accordo 28 (ventotto) ore annue di permesso retribuito da utilizzarsi per visite mediche specialistiche documentate per sé stesso, per i figli minori e/o portatori di handicap o familiari conviventi non autosufficienti.

Tali ore di permesso non sono cumulabili nel corso dei vari anni di vigenza del presente Accordo, ma si azzerano all'inizio di ogni anno.

Tali permessi, che sono fruibili a gruppi di ore, sono destinati solo ed esclusivamente all'effettuazione di quelle visite mediche specialistiche che non sia possibile effettuare in orari diversi da quelli ordinari di lavoro.

Pertanto, i beneficiari devono produrre alla Direzione Aziendale idonea documentazione allo scopo, pena il mancato riconoscimento di tale istituto.

E' facoltà della Direzione Aziendale valutare la concessione di un maggiore numero di ore di permesso retribuite per visite mediche specialistiche per i Dipendenti che soffrano di patologie Particolarmente gravi e che abbiano un basso accantonamento di permessi annui retribuiti.

Nel caso in cui futuri rinnovi del CCNL Metalmeccanici dovessero introdurre permessi di analoga natura, le 28 ore previste dal presente articolo sarebbero assorbite fino a concorrenza dalla nuova normativa nazionale collettiva.

PARTE QUARTA

Mobilità Territoriale e Armonizzazione Programmata

Articolo 1) Mobilità Territoriale.

La disciplina di cui al presente Articolo 1), Parte Quarta del presente Accordo è applicata a tutti i Dipendenti destinatari con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Mobilità Territoriale "di salvaguardia".

In circostanze normali di gestione del business e con particolare riferimento alla perdita di appalto da parte delle Società (fatte salve quindi le crisi provocate da grave perdita di fatturato, risultati economici particolarmente negativi, o altre circostanze che comportino uno stato di sensibile crisi), si definisce Mobilità Territoriale "di salvaguardia" l'esigenza di ricorrere al trasferimento di uno o più Lavoratori a tempo indeterminato per i quali, divenuti strutturalmente "non più impiegabili" in una determinata Unità Produttiva / Direzione, si sia riuscito a trovare una nuova collocazione in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive delle Società, in un ambito aziendale al di fuori del proprio comprensorio.

Per "comprensorio" le Parti convenzionalmente convengono 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, assistite 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, Cigs, 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);

Le Parti convengono che la normativa così come articolata nel presente punto 1), assolve anche quanto previsto dall'art. 8, Sezione Quarta, Titolo 1) del CCNL Metalmeccanici in merito ai "trasferimenti collettivi".

Le Parti convengono, inoltre, che la normativa di cui al presente punto 1) costituisca un trattamento di miglior favore e maggiormente di salvaguardia del rapporto di lavoro rispetto a quanto previsto in materia dall'art. 10, Sezione Quarta, Titolo I° del CCNL Metalmeccanici.

Punto 2). Nelle circostanze definite nel presente Articolo 1, Parte Quarta del presente Accordo, quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici in merito, in caso di trasferimento fuori del comprensorio e per distanze superiori a 70 km. dalla sede di lavoro, sono applicate al Dipendente interessato le seguenti condizioni economiche:

- I. rimborso delle spese per l'eventuale trasloco (gestito con l'Ufficio Acquisti della Società);
- II. rimborso dell'eventuale cauzione per l'anticipata risoluzione del contratto di affitto (documentata) nel limite massimo di € =2.400,00= (duemilaquattrocento/00);
- III. rimborso delle spese di viaggio (documentate) per sé e per i familiari per raggiungere per la prima volta, secondo le modalità indicate dall'Azienda, il nuovo posto di lavoro;
- IV. prime due settimane sul nuovo posto di lavoro in regime di trasferta secondo le procedure aziendali vigenti;
- V. sostegno dell'Ufficio Acquisti e/o struttura di Area / Direzione della Società per la ricerca di una soluzione abitativa;
- VI. in costanza di rapporto di lavoro, un'indennità lorda mensile per massimo dodici mesi denominata "contributo mensile spese di locazione" diversificata in base alla distanza del luogo di trasferimento secondo la successiva tabella "progressione distanze di trasferimento";
- VII. corresponsione di un emolumento lordo "una tantum" diversificato in base alla distanza del trasferimento secondo la successiva tabella "progressione distanze di trasferimento", la cui erogazione è subordinata all'effettiva permanenza sul luogo di lavoro per almeno dodici mesi. In caso contrario (dimissioni del dipendente o licenziamento per giusta causa) la Società potrà recuperare l'emolumento "una tantum" erogato al Lavoratore tramite trattenuta dalle competenze di fine rapporto a lui spettanti;

PROGRESSIONE DELLE DISTANZE DI TRASFERIMENTO (dall'ultima sede di lavoro)			
DA	A	CONTRIBUTO MENSILE SPESE DI LOCAZIONE	UNA TANTUM
70 km.	100 km.	-	1.700,00
101 km.	350 km.	250,00	3.800,00
> 350 km. /isole		350,00	5.500,00

Handwritten signatures and notes in blue ink are present around the table. On the left, there are several scribbles and a signature. On the right, there is a large signature and the number '23'. At the bottom, there are more signatures and the number '23'.

Punto 3). Le Parti congiuntamente convengono sul principio che, nella delicata fase di perdita di appalto da parte delle Società, il principale strumento di tutela e salvaguardia occupazionale è costituito dalla totale migrazione del personale addetto all'appalto all'impresa subentrante. Pertanto, nel caso in cui il Lavoratore non più impiegabile ivi addetto rifiuti una proposta di assunzione avanzatagli dal datore di lavoro subentrante e rifiuti così il passaggio alle sue dipendenze, le Società non applicheranno a tale Lavoratore quanto previsto nei precedenti Punti 1) e 2), del presente Articolo. In questo caso la posizione di detto personale sarà considerata quale posizione lavorativa divenuta strutturalmente non impiegabile. L'Azienda si rende comunque disponibile a valutare eventuali diverse opportunità derivanti da esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo esistenti al momento e in linea con le proprie mansioni.

Mobilità Territoriale "di sviluppo".

Si definisce Mobilità Territoriale "di sviluppo" il trasferimento del Dipendente conseguentemente ad una sua risposta ad un "We search" pubblicato dalle Società, ad una sua accettazione di una nuova posizione di lavoro propostagli dall'Azienda o ad un suo avanzamento di carriera che comportino lo spostamento del suo luogo di lavoro in un diverso comprensorio.

1. nelle circostanze previste per la Mobilità Territoriale "di sviluppo", al trasferimento del Dipendente sono applicate condizioni economiche come minimo uguali a quelle previste per la Mobilità Territoriale "di salvaguardia";
2. nel caso in cui, in senso più generale, un Dipendente spontaneamente richieda il suo trasferimento in un altro comprensorio per motivazioni private o familiari, le Società non applicano alcuna condizione economica di miglior favore prevista in merito nel presente Articolo e il trasferimento del Dipendente, se accettato dalla Società, diviene a completo carico del Lavoratore, in quanto disposto unicamente per soddisfare una sua necessità personale;

Articolo 2) Armonizzazione Programmata.

La seguente disciplina di cui al presente Articolo 2), Parte Quarta, è applicata solo ed esclusivamente a tutto il personale diretto e indiretto al quale sia applicato il CCNL Metalmeccanici che, sia assunto dalle Società o somministrato alle Società in occasione dell'acquisizione di un nuovo contratto di appalto. Restano espressamente esclusi dall'applicazione del presente Titolo i Lavoratori assunti e provenienti da altre Aziende del Gruppo ENGIE.

Il modello di Armonizzazione Programmata, come di seguito definito, prevede il differimento graduale, in un periodo di tempo massimo di trentasei mesi, dell'applicazione al Lavoratore destinatario di alcuni istituti economici del presente Accordo Integrativo Nazionale di II° livello di seguito specificati.

Nelle previsioni di applicazione della disciplina di cui al presente Articolo, il modello di Armonizzazione Programmata si articola come segue.

1. **CCNL:** applicazione del CCNL per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed all'Installazione di Impianti;

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 applicatogli (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 riconosciutogli;
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	Nei primi 18 mesi	Dal 19° al 30° mese	Dal 31° al 36° mese	A partire dal 37° mese
Buono Pasto	€ 3,50	€ 4,00	€ 5,50	€ 7,50
Premio di Risultato	NO	35%	65%	100%
Reperibilità	CCNL	CCNL	INTEGRATIVO	INTEGRATIVO
Welfare aziendale	€ 100	40%	65%	100%

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
- Forfettizzazione straordinaria – Accordo Sindacale Nazionale 27 maggio 2014
- Accordo Sindacale Nazionale sullo Smart Working 20 gennaio 2017

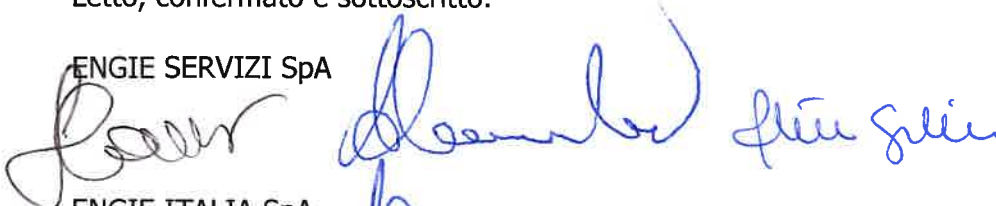
Il presente Accordo decorre dal **1° aprile 2019** ed ha vigore fino al **31 dicembre 2022**, fatto salvo il Premio di Risultato di cui all'art. 1), Parte Seconda, il cui effetto decorre dal 1 gennaio 2019,

Superata la data di scadenza, tale Accordo potrà continuare a produrre effetto per un ulteriore periodo massimo di dodici mesi per consentire alle Parti il tempo necessario per definirne il suo rinnovo.

Al termine di tali ulteriori dodici mesi, il presente Accordo cesserà comunque di produrre effetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

ENGIE SERVIZI SpA



ENGIE ITALIA SpA



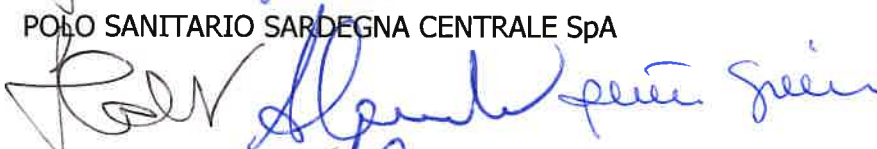
ENGIE RETI CALORE Srl



ENGIE Contracting Italia Srl



POLO SANITARIO SARDEGNA CENTRALE SpA



PUBLILUCE Scarl



Le OO.SS. Nazionali Metalmeccanici:
FIM CISL



FIOM CGIL



UILM UIL



Le RSU



Accordo Integrativo Nazionale di II° Livello Metalmeccanici

Indice

Destinatari	pag. 3
Sistema di Relazioni Industriali	pag. 3

Parte Prima

Art. 1) - Buoni Pasto	pag. 3
Art. 2) - Reperibilità	pag. 3
Art. 3) - Trasferta	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
---------------------------------------	---------