

VERBALE D'ACCORDO

Roma, 31 maggio 2024, in Roma presso la sede ANIASA e in modalità telematica si sono incontrati:

- ACI Infomobility rappresentata da Riccardo Pennacchia, Rossana Borelli, assistita da ANIASA, in persona di Alberto Valecchi

e

- Filt-Cgil Nazionale rappresentata da Cristiano Tardioli e Claudia Di Martino
- Fit-Cisl Nazionale rappresentata da Francesco Sorrentino
- Uil Trasporti Nazionale rappresentata da Massimo Longo e Ivan Cerminara
- Fist Nazionale rappresentata da Mario Triburzio e Giuseppe Cipollitti

unitamente e congiuntamente alle rispettive RSA nelle persone di Riccardo Farina, Ivano Arnoldi, Luciana Scheggi e Strutture Regionali del Lazio nelle persone di Emanuele Pagliarin e Paolo Cerminara.

Per la definizione del rinnovo del contratto aziendale di secondo livello, in attuazione di quanto previsto dall'art 6 dell'accordo del CCNL di settore.

Il presente Contratto integrativo aziendale costituisce contrattazione di secondo livello per tutto il personale dipendente non inquadrato come dirigente, di carattere integrativo rispetto al CCNL, con il quale si intende regolamentare una serie di istituti di ACI Infomobility S.p.A.

Premessa

La contrattazione di secondo livello è la contrattazione che integra il CCNL con ulteriori elementi di natura normativa ed economica, della durata triennale.

Con il rinnovo del contratto di secondo livello, ACI Infomobility Spa ("L'Azienda") e le OO SS sopra rappresentate intendono dar seguito alla positiva esperienza contrattuale intrapresa nel 2021 e procedere ad una revisione degli istituti e degli accordi sottoscritti, con l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza dei processi e l'organizzazione produttiva, oltreché assicurare il miglior bilanciamento tra vita privata e lavorativa ("cd Work life balance").

Nel corso degli ultimi 3 anni ACI Infomobility ha consolidato una strategia di diversificazione dei servizi erogati, non soltanto in seno alla Infomobilità, con servizi erogati sia verso la Federazione sia verso soggetti Istituzionali (CCISS), ma anche nell'ambito dei servizi di assistenza al pagamento delle tasse automobilistiche, combinando sistemi di gestione e comunicazione differenti, ed adeguando un modello organizzativo alle nuove esigenze ed ai nuovi servizi erogati. Alla luce del mutato quadro organizzativo e del nuovo e più ampio perimetro dei servizi erogati, pertanto, le parti ritengono fondamentale procedere al rinnovo della contrattazione aziendale avviata nel 2021, strumento che si è dimostrato idoneo ad assicurare il coinvolgimento del Personale, sotto il profilo produttivo ed operativo, e a consentire una migliore efficienza dei servizi mediante la valorizzazione del lavoro, delle professionalità presenti e delle esigenze di bilanciamento lavoro/vita privata.



Handwritten signatures of the representatives of the parties involved in the agreement.

Al fine di conseguire gli obiettivi sopraindicati, le parti convengono sulla necessità di addivenire al rinnovo dell'accordo di II livello riguardante materie ed istituti diversi e non ripetitivi a quelli già definiti nel C.C.N.L., essendo il suddetto Accordo scaduto il 31 maggio 2024.

In riferimento all'accordo di secondo livello scaduto il 31 maggio 2024, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, le Parti richiamano e riconfermano integralmente le seguenti materie e gli accordi ad esse riconducibili, già normate dal medesimo:

- DIRITTI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE
- FORMAZIONE
- TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE
- PASSAGGIO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE
- TURNI DI LAVORO
- LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE
- LOGISTICA
- TESSERA ACI
- GETTONI DI PRESENZA
- BUONI PASTO

Inoltre, al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori di ACI Infomobility, nonché renderli compartecipi dei risultati aziendali, le Parti concordano sull'inserimento di ulteriori elementi nelle seguenti materie.

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente intesa, le Parti convengono quanto segue.

Lavoro Agile (Smart Working)

Lo strumento del lavoro agile, ha dimostrato che può rappresentare una valida alternativa di svolgimento della propria mansione, rispetto alla modalità usuale che prevede la "presenza fisica" presso la sede di lavoro.

La suddetta modalità ha dimostrato in questi anni, di garantire sia livelli di produttività almeno equivalenti a quelli normalmente garantiti in sede, sia di conciliare alle lavoratrici e ai lavoratori al meglio i tempi di vita e di lavoro, nonché di ridurre gli spostamenti casa-lavoro, con i conseguenti benefici economici, e con benefici per l'ambiente.

Pertanto, le Parti convengono che il Lavoro Agile (Smart Working) rappresenti un elemento di assoluta centralità nell'ambito della contrattazione di secondo livello e, pertanto, che debba trovare piena attuazione in azienda, dando continuità a quanto "sperimentato" positivamente in situazione di piena emergenza. Al riguardo, viene richiamato l'accordo Quadro sottoscritto in data 24 Aprile u.s. con tutte le OO SS e che ha

confermato la validità della modalità di lavoro agile, in coerenza con il modello Organizzativo aziendale, e che diventa parte integrante e sostanziale del presente accordo di II livello. Poiché l'accordo Quadro sopra citato ha validità 12 mesi (prorogabile per altri 12), le Parti concordano nella necessità di garantire continuità all'utilizzo di tale modalità lavorativa, con l'impegno di rivedersi entro un anno e valutare una proroga o un eventuale nuovo accordo rispetto a quello raggiunto ad aprile scorso.

Welfare Aziendale

Con lo scorso Accordo Quadro è stato introdotto un sistema di Welfare Aziendale, quale ulteriore strumento di sostegno al reddito, utilizzabile per tutti gli usi consentiti dalla legge.

L'ammontare previsto nell'accordo è stato di 500,00 euro all'anno. L'esperienza avviata ha trovato il pieno sostegno da parte dei lavoratori, che hanno utilizzato lo strumento del Welfare nelle varie forme e modalità, tra cui l'acquisto di buoni spesa e di buoni carburante, il rimborso spese per utenze domestiche, il sostegno alla genitorialità (libri di testo, rette asili nido, trasporto scolastico, ecc.), il rimborso degli abbonamenti al trasporto pubblico locale, ecc..

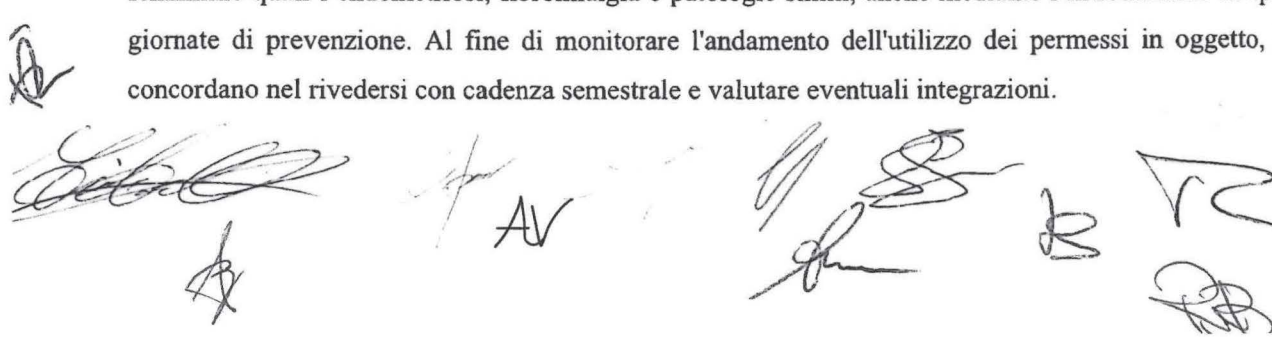
Le Parti, nonostante i tagli di budget imposti dall'Ente ACI, in coerenza con gli impegni presi con i lavoratori, si danno atto della necessità di mantenere tale modalità di sostegno al Reddito, confermando l'ammontare di Euro 500,00.

Le Parti, inoltre, concordano sull'opportunità di rivedersi annualmente durante il periodo di vigenza del nuovo Accordo Integrativo in parola per verificare la sussistenza delle condizioni economiche, qualora sopraggiungessero delle nuove opportunità o delle nuove commesse, tali da consentire l'incremento del valore economico massimo erogabile. Inoltre, in considerazione dell'eventualità sopra indicata, qualora il numero dei dipendenti dovesse aumentare per coprire le sopraggiunte esigenze di nuovi servizi erogati, rendendo difficoltoso trovare stabilmente un posto nella rimessa aziendale dedicata, le Parti concordano nel rivedersi per valutare possibili soluzioni condivise.

Pari opportunità e salvaguardia delle patologie di genere

Le parti riconoscono l'importanza del principio di parità di genere cui la legge 903/77, alla legge 125/91 e di pari opportunità nell'accesso al lavoro di cui al TU 198/2006, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale. A tal riguardo è opportuno un monitoraggio della situazione all'interno dell'azienda volto ad individuare e rimuovere eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro.

Va garantita la massima attenzione alle specificità di genere. A tale proposito, le Parti riconoscono la necessità di introdurre dei permessi retribuiti mensili per dismenorrea o per specifiche patologie di genere femminile quali l'endometriosi, fibromialgia e patologie simili, anche mediante l'introduzione di specifiche giornate di prevenzione. Al fine di monitorare l'andamento dell'utilizzo dei permessi in oggetto, le Parti concordano nel rivedersi con cadenza semestrale e valutare eventuali integrazioni.



Conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità

Le Parti attribuiscono assoluta importanza alle norme previste nel CCNL a tutela della lavoratrice madre e per il sostegno alla genitorialità nel suo complesso. A tale proposito, vanno promossi interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la loro professionalità.

Con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, posto che la tutela dei minori andrebbe sempre salvaguardata, si ritiene che questo andrebbe fatto a maggior ragione sia in caso di separazione dei genitori, soprattutto nei casi di separazione "conflittuale", sia nei casi di famiglie mono-genitoriali.

Rispetto al congedo obbligatorio per i padri, le Parti riconfermano il riconoscimento di una giornata aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL (attualmente 11 giornate), elevando quindi la spettanza a 12 giornate.

Le aziende devono garantire la massima attenzione rispetto ai diritti e alle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Al riguardo, per le categorie che potrebbero avere maggiori esigenze di conciliazione (ovvero per chi ha figli o sta per averne, o per chi ha genitori anziani che richiedono assistenza), le Parti concordano nel riconoscere permessi retribuiti al 100% per le visite mediche relative a controlli prenatali, ai bambini e per l'assistenza ai genitori anziani. I permessi retribuiti saranno fruibili ad ore (minimo un'ora, massimo 4 ore) per un massimo di 16 ore annue.

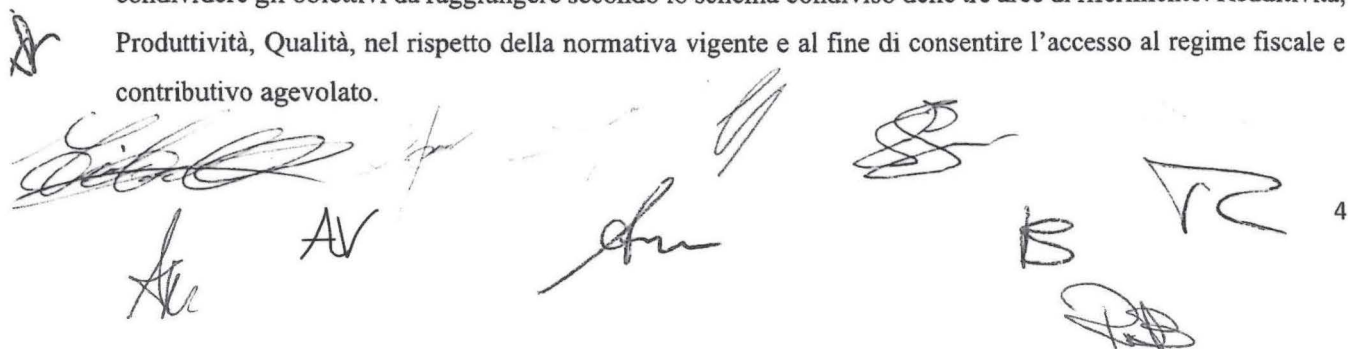
Le Parti, altresì, concordano nel riconoscimento della retribuzione al 100% per 5 giorni all'anno di malattia bambino, fino al compimento dell'ottavo anno di età.

Viene, infine, confermata l'esistenza di turni agevolati per le lavoratrici e i lavoratori soggetti a "importanti" cure mediche, per le donne in stato di gravidanza o che rientrano dalla maternità e, infine, per i mono-genitori.

Premio di Produttività

Le Parti, nonostante i tagli di budget imposti dall'Ente ACI, in coerenza con gli impegni presi con i lavoratori, si danno atto della necessità di mantenere tale modalità di sostegno al Reddito, anche al fine di apprezzare il contributo fornito dal fattore lavoro al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Al riguardo viene richiamato il recente Accordo dell'8 Aprile u.s. relativo al Premio di Risultato relativo all'Esercizio 2024. Le Parti si danno atto della necessità di rivedersi annualmente al fine di definire e condividere gli obiettivi da raggiungere secondo lo schema condiviso delle tre aree di riferimento: Redditività, Produttività, Qualità, nel rispetto della normativa vigente e al fine di consentire l'accesso al regime fiscale e contributivo agevolato.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'AV' in the center, and several other signatures and initials on the right. A small number '4' is visible in the bottom right corner.

Vengono, inoltre, confermate le modalità di determinazione dell'ammontare individuale del premio, che non spetta nelle giornate di assenza dal lavoro.

Non si considerano assenze a tal fine i periodi di mancata prestazione lavorativa per:

- spettanze individuali (ferie, permessi retribuiti, Rol ed ex festività);
- astensione obbligatoria per maternità;
- permessi sindacali;
- donazione sangue;
- infortunio sul lavoro;
- assenze per degenza ospedaliera, compresi i periodi di convalescenza;
- assenze per positività da Covid;
- assenze per utilizzo L. 104;

Inoltre, a integrazione dell'elenco delle giornate di assenza che danno diritto alla maturazione del Premio, le Parti convengono sull'opportunità di aggiungere quelle legate alla maternità facoltativa e alla necessità di cure periodiche per patologie croniche documentate, oltre che quelle legate ai permessi di cui al presente accordo.

Le parti condividono la necessità che l'Azienda metta a disposizione delle RSA e dei Team leader dell'area Operation degli strumenti di reporting periodico delle performance, al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi sopra indicati e poter porre in essere delle azioni correttive in caso di scostamenti negativi.

Viene, pertanto, confermato l'ammontare delle 500 Euro annue Lorde, rettificato con un moltiplicatore / demoltiplicatore calcolato su base individuale secondo i valori percentuali indicati nella tabella di cui all'accordo sul PDR 2024 e che di seguito viene riportata:

Giorni di assenza (<i>fino a</i>)	Moltiplicatore
< 7	110%
7	100%
10	90%
15	80%
Oltre 15	70%

Al fine di mantenere un ammontare apprezzabile del Premio di Produttività, le Parti concordano nel ritenere che indipendentemente dal raggiungimento o meno degli obiettivi aziendali, al lavoratore venga riconosciuto un ammontare minimo pari all'Elemento di Garanzia Retributiva vigente, il cui trattamento fiscale e contributivo beneficia dell'accordo integrativo sottoscritto.

Disponibilità Cambi Turno

La Direzione Aziendale, per garantire il corretto svolgimento e la necessaria qualità dei servizi di produzione erogati, alle volte deve ricorrere a spostamenti di turno, anche con un breve preavviso al personale.

Le parti concordano nel ritenere opportuno introdurre, la dove ci sia uno spostamento di turno (mattina/pomeriggio e viceversa) con un preavviso inferiore alle 24 ore, una indennità economica di disponibilità. L'indennità sarà calcolata secondo lo stesso schema previsto per le indennità relative ai gettoni di presenza di cui all'accordo del Giugno 2021, con l'aggiunta del caso di lavoro feriale diurno (Euro 10,00).

Decorrenza e durata

Il Presente accordo integrativo aziendale avrà validità di tre anni, dal 01/06/2024 al 01/06/2027.

Il presente accordo integra e modifica il precedente accordo aziendale del 2021 per gli istituti espressamente richiamati. Restano pertanto in vigore tutti gli elementi normativi ed economici ivi indicati non presenti nel presente verbale di accordo.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sul presente accordo successivamente l'assemblea di tutti i dipendenti che si terrà il prossimo 25 giugno 2024.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 31 maggio 2024