

INTEGRATIVO AZIENDALE 2022 / 2024

Addì 24 febbraio 2022, presso gli Uffici del Centro Servizi di Palmanova della S.p.A. Autovie Venete (di seguito denominata semplicemente "Società") rappresentata dal Direttore della Direzione Sviluppo, Organizzazione ed Innovazione Sig. Aldo Berti

e

le R.S.A. di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, SLA Cisl e UGL Trasporti rappresentate dai rispettivi segretari Sigg. Saša Čulev, Marco Femia, Alberto Pellizzon, Bruno Fulvio Pavanel e Maurizio Fantin unitamente chiamate "le Parti"

PREMESSO che

- le Parti, consapevoli del prossimo passaggio della concessione alla "NewCo" Autostrade Alto Adriatico S.p.A., ritengono che il costante miglioramento dell'efficienza aziendale sia un elemento fondamentale per assicurare sia il corretto equilibrio gestionale ed organizzativo aziendale che la difesa delle condizioni lavorative di tutto il personale dipendente della Società;
- la realizzazione delle opere di terza corsia richiede e richiederà un costante coinvolgimento e impegno di tutte le risorse aziendali, sia in termini di responsabilità in ambito realizzativo che in termini di mantenimento di elevati livelli di servizio e di sicurezza in generale;
- l'elevata complessità del contesto in cui la Società sta operando è stata acuita in questi ultimi anni dall'epidemia *Covid-19* richiedendo uno sforzo significativo di condivisione di percorso e massima coesione di tutte le Parti per gestire ed orientare il cambiamento e permettere il necessario adeguamento del sistema organizzativo;
- le Parti, ritengono che il rafforzamento delle relazioni industriali possa essere garanzia di salvaguardia dei livelli occupazionali, superamento di precarietà contrattuali e crescita del benessere interno.

CONSIDERATO che

- il passaggio da S.p.A. Autovie Venete ad Autostrade Alto Adriatico S.p.A. dovrà essere oggetto di confronto fra le Parti per garantire un corretto equilibrio fra adeguatezza organizzativa e flessibilità gestionale da un lato e mantenimento dei diritti per il personale dipendente dall'altro;
- la Società ha condiviso con le RSA il piano triennale predisposto per approdare ad un nuovo sistema organizzativo formato da posizioni organizzative e ruoli con contenuti rispondenti sia alle temporanee necessità correlate alla realizzazione delle restanti opere di terza corsia che agli ipotizzabili sviluppi tecnologici che investiranno il settore;
- è in atto la verifica di fattibilità di un contratto di espansione che permetta di accompagnare in modo armonico il significativo invecchiamento medio delle risorse in forza con un'attenta politica di rinnovamento, anche tramite inserimento di nuove risorse, che non generi perdita di conoscenze causate dal mancato passaggio dell'esperienza del personale uscente per quiescenza e contemporaneamente rispetti i parametri economici di costo del personale indicati dal Vertice aziendale.



CONCORDANO
su quanto segue

Le premesse e il considerato sono parti integranti del presente accordo

A. RELAZIONI INDUSTRIALI e CONCESSIONE

Le Parti concordemente cercheranno di rafforzare gli attuali rapporti aziendali per approdare ad un sistema di relazioni industriali fondato su principi di reciprocità, correttezza, coerenza e trasparenza.

Perseguendo questo obiettivo, alla luce del prossimo passaggio verso la NewCo, si concorda di avviare entro il mese di maggio, un'analisi di tutti gli accordi di 2 livello sottoscritti per un loro aggiornamento che consenta di apprestare entro il mese di settembre 2022 una proposta univoca di quali debbano intendersi vigenti e futuri e di quelli superati e non più rispondenti al contesto presente e futuro.

Le parti altrettanto auspicano l'applicazione dell'art. 61 del vigente CCNL di settore.

B. PREMIO GENERALE DI RISULTATO

Il Premio Generale di Risultato dovrà essere correlato a incrementi di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza e/o innovazione così come previsto dalla legge di stabilità art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) (e con la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 l'Agenzia delle Entrate ha fornito una serie di chiarimenti a cui si è aggiunta la Risoluzione n. 36/E dell'Agenzia delle Entrate del 26 giugno 2020) dando così luogo al conseguimento di un obiettivo generale di miglioramento e razionalizzazione gestionale ed organizzativa aziendale e permettendo al personale di beneficiare di un trattamento fiscale agevolato. In particolare:

- Il premio (con esplicitazione di importo lordo, periodizzazione di erogazione, parametrizzazione per livello) sarà correlato agli obiettivi ed i relativi indicatori e percentuali di raggiungimento minimo.
- La società attiverà le procedure necessarie per permettere la detassazione e la decontribuzione del premio erogato in base alle previsioni della normativa attuale.
- Il Premio, dopo il termine di vigenza contrattuale, non verrà consolidato.
- Detto premio è inteso come strumento di incentivazione del personale, volto a stimolare il miglioramento della competitività aziendale, focalizzandosi inoltre su una maggiore attenzione al recupero psico-fisico in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'incentivo verrà distribuito, riparametrato in riferimento al livello di appartenenza ed all'orario ordinario di lavoro contrattuale di ogni singolo dipendente, in un'unica soluzione lorda da erogarsi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo, in base a quanto di seguito riportato:



Anno 2022 (+10% su Int.vo 2019/2021)

Livello	Parametro CCNL	Importo lordo annuo per addetto
A	235	1222,64
A1	210	1092,57
B	185	962,50
B1	169	879,26
C	148	770,00
C1	135	702,36
D	100	520,27

Anno 2023/2024 (+13% su Int.vo 2019/2021)

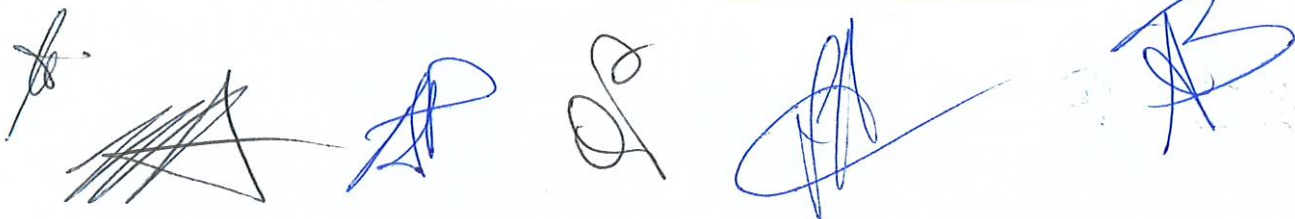
Livello	Parametro CCNL	Importo lordo annuo per addetto
A	235	1255,98
A1	210	1122,36
B	185	988,75
B1	169	903,24
C	148	791,00
C1	135	721,52
D	100	534,46

Si precisa che l'importo annuo lordo del Premio Generale di Risultato è stato strutturato con base di riparametrizzazione sul livello C full time, quindi, in caso di orario di lavoro part-time, l'importo di cui alla sopra riportata tabella verrà rideterminato rapportandolo all'orario contrattuale del lavoratore.

Al personale assunto dopo la decorrenza dell'accordo integrativo 2009 – 2013, verrà riconosciuta una maggiorazione del **30%** sull'importo del Premio Generale di Risultato purché nell'anno siano stati raggiunti dallo stesso tutti gli obiettivi relativi ai parametri per il riconoscimento (Ferie, Permessi e Presenza). Da detto personale beneficiario vengono esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività».

L'importo annuo per addetto del premio di risultato verrà erogato in base a tre criteri di produttività che concorreranno alla sua definizione secondo le percentuali della tabella sotto riportata:

Criterio	Percentuale di valorizzazione del premio
Ferie	40%
Permessi	45%
Presenza	15%



Le Parti concordano che il Premio Generale di Risultato nel corso del triennio di vigenza del presente Integrativo di 2° livello sarà erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati e sotto meglio specificati. Gli stessi saranno, inoltre, distribuiti in ragione del peso percentuale rappresentato da ciascun parametro: in particolare - per ogni parametro - è stata definita una scala percentuale che stabilisce sia un obiettivo minimo che una riparametrizzazione della premialità in correlazione al raggiungimento dell'obiettivo massimo del 100%.

Per la durata del presente accordo il Premio Generale di Risultato avrà la seguente struttura con i relativi indicatori:

1.1 Premio Ferie

Obiettivo: esaurimento delle ferie spettanti nell'anno e/o riduzione residuo ferie.

Parametro di valutazione: rapporto tra le ferie godute mediamente nell'anno per dipendente e le ferie maturate mediamente nell'anno per dipendente.

Godimento nell'anno	=	$\frac{\text{Totale ore godute dai dipendenti a tempo indeterminato* al 31/12 dell'anno di riferimento}}{\text{Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza a al 31/12 dell'anno di riferimento}}$
Maturazione nell'anno	=	$\frac{\text{Totale ore maturate dai dipendenti a tempo indeterminato* al 31/12 dell'anno di riferimento}}{\text{Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza a al 31/12 dell'anno di riferimento}}$

* Dipendenti a tempo indeterminato esclusi: dirigenti e quadri

Tanto più il risultato del rapporto si avvicinerà ad 1 tanto più sarà raggiunto l'obiettivo.

Il premio sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato se il risultato dell'operazione sopra riportata sarà maggiore o uguale a 0,67 e verrà erogato in maniera proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Se il risultato dell'operazione sopra riportata sarà maggiore o uguale a 0,9 il premio verrà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato nella misura del 100%.

Si specifica che eventuali valori maggiori ad 1 saranno considerati 1.

RISULTATO	EROGAZIONE
tra 0,67 e 0,9	Proporzionale 1 -100%
≥ 0,9	100%

Fermo restando quanto sopra, il premio verrà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato che avranno fruito, nel periodo compreso tra il 01 gennaio ed il 31 dicembre dell'anno di riferimento, della quota ordinaria minima prevista dal CCNL e dalla normativa vigente. Si specifica che la quota ordinaria minima di 160 ore prevista per i dipendenti a tempo pieno verrà riproporzionata all'orario contrattualmente assegnato ai lavoratori a tempo parziale.

L'eventuale porzione di premio che dovesse risultare non distribuita ad alcuni lavoratori in ragione del mancato raggiungimento della quota ordinaria minima di ferie, verrà ridistribuita a tutti i lavoratori che avessero raggiunto il loro obiettivo minimo.

Si specifica che ai fini del raggiungimento dell'obiettivo minimo, sono esclusi gli eventi sotto riportati:

- ✓ gli eventi morbosì di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 sino al termine di erogazione prevista dal CCNL vigente;
- ✓ le malattie continuative di lunga durata e/o le assenze per ricovero ospedaliero in entrambi i casi purché pari o superiori a 30 giorni;
- ✓ le assenze per puerperio (periodo obbligatorio e facoltativo);
- ✓ gli infortuni sul lavoro;
- ✓ malattie professionali;
- ✓ permessi sindacali.

Il dipendente deve presentare entro i termini previsti dalle norme aziendali il proprio piano ferie. In tutti i casi in cui le ferie maturate dell'anno non fossero state esaurite all'interno dello stesso, il dipendente dovrà proporre entro il 15 febbraio dell'anno successivo, un piano di esaurimento delle stesse entro il semestre seguente. Il piano inviato alla Direzione di riferimento (per conoscenza anche alla Direzione Sviluppo Organizzazione e Innovazione) che nei successivi dieci giorni lo autorizzerà o ne proporrà la modifica nel caso che lo stesso determinasse squilibri organizzativi o di servizio. I casi controversi verranno affrontati dal Comitato Paritetico entro e non oltre 20 giorni di calendario.

1.2 Premio Permessi

Obiettivo: incentivare l'esaurimento dei permessi spettanti nell'anno e promuovere una politica di miglioramento rispetto al passato.

Parametro di valutazione: maggiore fruizione dei permessi negli anni di vigenza del presente integrativo rispetto all'anno di riferimento (dati di bilancio 2021). Il parametro deriva dal raffronto del coefficiente di fruizione dei permessi (rapporto tra i permessi goduti mediamente nell'anno per dipendente ed i permessi maturati mediamente nell'anno per dipendente) nell'anno di vigenza dell'integrativo rispetto all'anno di bilancio 2021.

$$\frac{\text{Godimento nell'anno di vigenza dell'integrativo x}}{\text{Maturazione nell'anno di vigenza dell'integrativo x}} > \frac{\text{Godimento nell'anno di riferimento (2021)}}{\text{Maturazione nell'anno di riferimento (2021)}}$$

Totale ore godute dai dipendenti in forza al 31/12/(anno di riferimento x)
a tempo indeterminato* nell'anno

Godimento =

Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza alla data del
31/12/(anno di riferimento x)

Totale ore maturate dai dipendenti in forza al 31/12/(anno di riferimento
x) a tempo indeterminato* nell'anno

Maturazione =

Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza alla data del
31/12/ anno di riferimento x

* Dipendenti a tempo indeterminato esclusi: dirigenti e quadri

Il premio sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato nella misura del 100% se:

- 🚦 nell'anno di riferimento il coefficiente aziendale di fruizione dei permessi (quantitativo di permessi fruiti rispetto a quelli maturati) sarà uguale o maggiore rispetto all'anno 2021;
- 🚦 nell'anno di riferimento il dipendente abbia fruito di oltre il 65% dei permessi maturati.

RISULTATO	EROGAZIONE
Fruizione aziendale anno in corso < fruizione anno 2021 o Fruizione individuale anno in corso < 65% permessi maturati	Nessuna erogazione
Fruizione aziendale anno in corso = / > fruizione anno 2021 E fruizione individuale = / > fruizione 65% permessi maturati	100% del premio

1.3 Premio presenza

Obiettivo: Miglioramento dell'efficienza attraverso una riduzione dell'assenteismo.

Parametro: L'assenza dal luogo di lavoro comporta una decurtazione individuale secondo una scala percentuale in ragione delle assenze in rapporto alle ore teoriche annue lavorabili per singola tipologia contrattuale, intendendosi per anno il periodo 1 gennaio — 31 dicembre.

L'importo dell'incentivo (anche denominato premio) sarà riproporzionato nell'intervallo relativo alle percentuali di assenteismo comprese dal 5% al 15%. La percentuale verrà

calcolata sulle ore annue lavorabili per ogni tipologia di orario di lavoro contrattuale applicato in azienda.

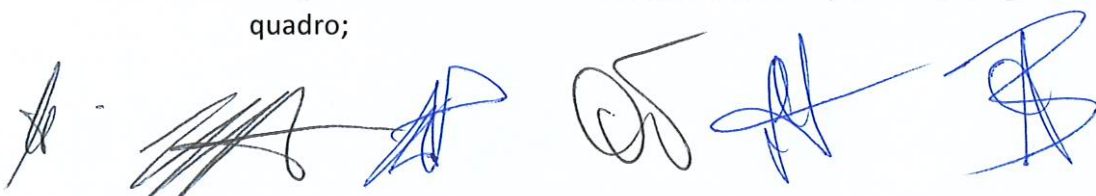
Sono escluse dalla decurtazione:

- ✓ gli eventi morbosi di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 sino al termine di erogazione prevista dal CCNL vigente;
- ✓ le malattie continuative di lunga durata e/o le assenze per ricovero ospedaliero in entrambi i casi purché pari o superiori a 30 giorni;
- ✓ le assenze per puerperio (periodo obbligatorio e facoltativo);
- ✓ quarantena obbligatoria causa Covid-19;
- ✓ gli infortuni sul lavoro;
- ✓ malattie professionali;
- ✓ ferie, permessi, banca ore autorizzati;
- ✓ permessi sindacali;
- ✓ donazione sangue;
- ✓ permessi elettorali;
- ✓ permessi per Fis;
- ✓ permessi ex lege 104, allattamento e studio così come riconosciuti dal CCNL.

A seguito della decurtazione la quota di Premio Generale di Risultato non distribuita verrà erogata tra coloro che non hanno subito alcuna decurtazione per quote unitarie e non riparametrate.

Si precisa inoltre che:

- ✓ Il Premio Generale di Risultato e la maggiorazione del 30% (per solo personale assunto dopo la decorrenza dell'accordo integrativo 2009 – 2013 (esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività»)) non avranno alcun consolidamento.
- ✓ Il Premio Generale di Risultato e la maggiorazione del 30% (per solo personale assunto dopo la decorrenza dell'accordo integrativo 2009 – 2013 (esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività»)) saranno erogati in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati.
- ✓ La base di riparametrazione del Premio Generale di Risultato sarà il livello C full time.
- ✓ Il Premio Generale di Risultato sarà riparametrato sia in riferimento al livello di appartenenza che all'orario di lavoro ordinario.
- ✓ Sono espressamente esclusi dal presente accordo sul Premio Generale di Risultato i Dirigenti e i Quadri.
- ✓ Il parametro di valutazione per i premi di risultato menzionati ai punti 1.1 e 1.2. verrà definito prendendo in considerazione l'intera popolazione dei lavoratori subordinati e a tempo indeterminato della Società esclusi il personale dirigente e quello con qualifica di quadro;



- ✓ Il parametro di valutazione per il premio di risultato menzionato al punto 1.3 verrà definito prendendo in considerazione il singolo lavoratore subordinato della Società (tranne il personale con qualifica di dirigente e quadro);
- ✓ Il personale a tempo determinato beneficerà esclusivamente del premio menzionato al punto 1.3 con un riproporzionamento del premio stesso in relazione alla durata del rapporto contrattuale e all'orario ordinario contrattualmente previsto.

2) Decontribuzione/detassazione

Le parti concordano al fine di realizzare un maggiore coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori nei processi di innovazione, di efficienza ed efficacia delle prestazioni aziendali, unitamente a un miglioramento della qualità di vita e di lavoro del personale aziendale di istituire un apposito Comitato paritetico.

Detto Comitato sarà composto da un numero equipollente di componenti di nomina aziendale e di componenti di nomina sindacale e dovrà essere costituito obbligatoriamente entro 15 gg. dalla sottoscrizione del presente integrativo aziendale. Il Comitato si incontrerà - di norma - trimestralmente e avrà il ruolo di verificare la puntuale applicazione del piano di innovazione predisposto dalla Società in condivisione con le organizzazioni sottoscrittrici del presente accordo. Detto piano è rispondente ai criteri generali previsti dalla vigente normativa (legge 28 dicembre 2015 n. 208 in materia).

Le parti determinano un monte ore di permessi pari a 40 ore annue per ogni singolo componente del Comitato.

C. OPZIONE WELFARE

Le parti concordano che in armonia con il disposto di cui alla legge n.208/2015 di introdurre la possibilità di convertire sino al 100% del Premio Generale di Risultato e la maggiorazione del 30% (per solo personale assunto dopo la decorrenza dell'accordo integrativo 2009 – 2013 (esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività»)) in welfare come libera scelta del lavoratore a tempo indeterminato.

Pertanto il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (attualmente: dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio Generale di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata necessariamente entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di maturazione, utilizzando l'apposito modulo da far pervenire alla Direzione Sviluppo Organizzazione ed Innovazione, nella quale dovrà altresì precisare quale quota del Premio Generale di Risultato intende convertire nei servizi di Welfare fino al 100%.

A tal fine la Società attiverà entro il mese di giugno 2022 apposita procedura negoziata ai sensi dell'art. 36, C. 2 lett. B) del D.LGS. 50/2016 per l'affidamento della fornitura e della gestione di una piattaforma informatica finalizzata all'erogazione di servizi di Welfare aziendale.

Il Credito Welfare verrà alimentato da due istituti contrattuali:

i) il Premio Generale di Risultato e la maggiorazione del 30% (per solo personale assunto dopo la decorrenza dell'accordo integrativo 2009 – 2013 (esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività»)) stabiliti dal presente Accordo Sindacale, in conformità alle disposizioni di cui alla Legge 28 dicembre 2015, n. 208, che i dipendenti hanno deciso di ricevere sotto forma di Servizi Welfare;

ii) l'erogazione aziendale Welfare– per un valore complessivo annuo per dipendente a tempo indeterminato di € 80,00. L'erogazione in questione andrà in sostituzione di quanto precedentemente riconosciuto alla lettera C) dell'integrativo 2019/2021.

Le Parti concordano che esaurita la fase di gara per l'affidamento del servizio in oggetto verrà data completa informazione a tutto il personale seguendo indicativamente le modalità individuate nel corso dell'anno 2021 per il passaggio al nuovo Ente previdenziale.

D. INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Le Parti alla luce delle attuali disposizioni intervenute in materia pensionistica concordano di rivedere quanto dalle stesse pattuito nell'Integrativo 2019/2021" e riconoscere al personale disponibile all'esodo su base volontaria (attraverso sottoscrizione di accordo transattivo in sede sindacale ex art. 2113 co. IV c.c. e art. 411 co. III c.p.c.) un apposito sistema di incentivazione così strutturato:

Livello	Parametro CCNL	Nuovo Incentivo all'esodo (importo lordo)	Incentivo all'esodo
A	235	29.533,78 €	
A1	210	26.391,89 €	
B	185	23.250,00 €	
B1	169	21.239,19 €	
C	148	18.600,00 €	
C1	135	16.966,22 €	
D	100	12.567,57 €	

L'incentivo in oggetto, decorrente dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto solamente a coloro che sottoscriveranno in sede sindacale con la Società apposito "atto transattivo all'esodo". In caso di raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia l'incentivo verrà riconosciuto se la firma del relativo atto transattivo in sede sindacale avverrà sei mesi prima della data di maturazione dello stesso.

Il personale che eventualmente uscirà a mezzo contratto di espansione verrà regolato da apposito accordo in materia.

I dipendenti che ai sensi della vigente normativa potranno beneficiare delle condizioni previste per il prepensionamento in relazione al loro stato di salute, consistente in una riduzione della capacità lavorativa accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, avranno diritto a percepire l'incentivo previsto per il livello di inquadramento, maggiorato del 20% dello stesso.

E. PERSONALE ASSUNTO POST INTEGRATIVO AZIENDALE 2009/2013 (FINO A DECORRENZA INTEGRATIVO 2019/2021) E PERSONALE "EX SUS"

Fermo restando quanto previsto al punto 2 dell'accordo integrativo aziendale dell'11 settembre 2009 per gli anni 2009/2013 e che così cita "le Parti concordano che la Società, in caso di assunzione di nuovo personale (escluso quello di cui all'accordo del 26 giugno 2006 e/o integrazioni successive) o di acquisizione di personale tramite società di somministrazione di lavoro, non sarà tenuta a riconoscere a detti lavoratori gli emolumenti contrattualmente e retributivamente denominati *premio di produttività* e *EDR 2001*", si concorda per il personale a tempo indeterminato rientrante fra quello assunto dopo la sottoscrizione dell'Integrativo aziendale dell'11 settembre 2009 e del personale "ex SUS" (Accordo 20 novembre 2015), in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo:

- ✚ il consolidamento a titolo di *ad personam* dell'importo mensile lordo di € 30,00 (trenta/00) non riparametrati, pari a un importo lordo annuo di € 360,00;
- ✚ un'implementazione del 30% dell'importo del Premio Generale di Risultato (solo in caso di raggiungimento di tutti e tre i parametri (ferie, permessi, presenza)) di cui alla lettera B. Da detto personale beneficiario vengono esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività».

F. ACQUISIZIONE PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE O SOMMINISTRATO

Il personale assunto dopo il 30 aprile 2019, data di sottoscrizione dell'integrativo aziendale 2019 – 2021, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine o di somministrazione non avrà diritto a percepire i trattamenti economici derivanti da precedenti accordi integrativi aziendali.

Fermo restando quanto sopra, relativamente al solo personale che abbia avuto un rapporto di collaborazione attraverso contratto/i a termine (anche per sommatoria) o di somministrazione superiore a 6 mesi previgentemente la sottoscrizione dell'accordo integrativo 2019-2021, verrà riconosciuto a titolo di *ad personam* un importo lordo mensile di € 250,00 (duecentocinquanta/00) correlato all'orario di lavoro full time, pertanto, in caso di orario di lavoro part-time, detto importo verrà rideterminato rapportandolo all'orario contrattuale del lavoratore.

Si precisa, inoltre che per il personale a tempo indeterminato è comunque prevista un'implementazione del 30% dell'importo del Premio Generale di Risultato (solo in caso di raggiungimento di tutti e tre i parametri (ferie, permessi, presenza)) di cui alla lettera B. Da detto personale beneficiario vengono esclusi coloro che percepiscono pienamente la «EDR Accordo integrativo 06.08.2001» ed il «Premio produttività».

G. CLASSIFICAZIONE E PARAMETRAZIONE

Le Parti in relazione a quanto previsto dall'Art. 19 del vigente CCNL di settore (Individuazione nuovi parametri) concordano di completare l'iniziato ampliamento parametrico di alcune posizioni organizzative, che resteranno comunque nel perimetro del rispettivo livello di appartenenza. In particolare a decorrere dal 1° luglio 2022 si stabilisce quanto segue:

✚ Capo Servizio amministrativo o tecnico

le risorse inquadrare al livello B1 che hanno "una responsabilità, circoscritta ad attività specifiche, anche di eventuali altre risorse avranno diritto al parametro intermedio 178 (+ 9 su parametro 169). Le risorse in questione dovranno aver maturato nel ruolo un'anzianità aziendale pari o superiore a 9 mesi.

Addetti al CRI

Il personale addetto al CRI inquadrato al livello B1 avrà diritto al parametro intermedio 176 (+ 7 su parametro 169). Le risorse in questione dovranno aver maturato nel ruolo un'anzianità aziendale pari o superiore a 9 mesi. L'importo di maggiorazione derivante dal nuovo parametro andrà ad assorbire fino a concorrenza il superminimo assorbibile (pari a € 50,00 lordi mensili) di cui all'Accordo «Integrativo Aziendale Anni 2014 – 2017» del 19 dicembre 2014.

H. ISTITUTI CONTRATTUALI PREGRESSI

Le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di maggio 2022 per analizzare l'insieme della contrattazione di secondo livello al fine di consolidare entro il mese di settembre gli istituti che rimarranno vigenti dopo il passaggio alla Newco "Società Alto Adriatico SpA".

I. VALIDITA' E DURATA

Il presente accordo, dopo l'approvazione dell'assemblea dei lavoratori e del Vertice aziendale, avrà validità triennale e puntualmente dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

Si precisa inoltre che:

- I. il personale con contratto a termine sarà escluso dall'applicazione di quanto previsto alle lettere C e D;
- II. relativamente al personale somministrato acquisito attraverso affidamento con bando di gara a committenza (stazione appaltante) S.p.A. Autovie Venete o futura Newco, le Parti concordano in linea con quanto espresso all'art. 4 del vigente CCNL l'applicazione delle sole lettere B punto 1.3), E, F.

Il presente accordo verrà depositato, in modalità *online*, a cura dell'Azienda, presso il Ministero del lavoro nonché presso gli enti previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, condiviso e sottoscritto

Le RSA
FILT-CGIL _____

FIT-CISL _____

UILT-UIL _____

SLA Cisl _____

UGL Trasporti _____

S.p.A. AUTOVIE VENETE



con il segretario B. Peron nel



POSTILLA CONTRATTUALE

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di maggio 2022 per valutare l'eventuale possibilità di trovare un accordo che aggiorni e modifichi la strutturazione e l'importo attuale del rimborso chilometrico in caso di utilizzo del proprio mezzo di proprietà per trasferte di lavoro lungo la rete autostradale di pertinenza della Società.

Letto, condiviso e sottoscritto

Le RSA
FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT-UIL

SLA Cisl

UGL Trasporti

S.p.A. AUTOVIE VENETE

Conferma il Segretario BF Romano nel