

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
CONTRATTO INTEGRATIVO**

Il giorno 12/12/2017, presso la sede di Consip SpA in Roma Via Isonzo n. 19/E, si sono incontrati:

Consip SpA (la "Società"), con sede in Roma Via Isonzo n. 19/E, in persona del Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Aziendali, Paola Sollima

e

OO.SS. [REDACTED]

OO.SS. [REDACTED]

OO.SS. [REDACTED]

Con le RSU aziendali

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Premesso che

- a) è intenzione delle Parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, sottoscrivere un accordo che vada a regolamentare alcuni aspetti relativi alla gestione delle risorse umane impiegate in azienda;
- b) la Società intende migliorare il grado di efficienza della propria organizzazione per rispondere efficacemente alle crescenti responsabilità istituzionali affidate e al contempo garantire un positivo rapporto con il proprio personale;
- c) al personale dipendente sono già attualmente applicate una serie di facilitazioni volte a migliorare la qualità del lavoro; le Parti ritengono che, al fine di mantenere un clima aziendale positivo e un alto livello di motivazione

in azienda, sia opportuno individuare e consolidare i trattamenti riservati ai dipendenti;

- d) le Parti concordano che il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività; convengono, pertanto, nell'istituzione del Premio di Risultato, le cui modalità di calcolo ed erogazione saranno disciplinate in uno specifico verbale di accordo, ivi inclusa l'eventuale fruizione del medesimo attraverso gli strumenti di welfare previsti ai sensi di legge e secondo la relativa norma fiscale.

Tutto ciò premesso le Parti convengono e stipulano quanto segue

1. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, fermo restando le proprie autonomie decisionali e le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi, convengono di sviluppare e migliorare le Relazioni Industriali ai diversi livelli, per quanto attiene:

- alla contrattazione di secondo livello, che deve perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso l'istituzione di interventi di innovazione produttiva;
- alla partecipazione sindacale, che si realizza tramite gli istituti di informazione, concertazione, consultazione e istituzione di apposite commissioni.

Di conseguenza, concordano sull'opportunità di definire un sistema organico di Relazioni Industriali ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine a diversi argomenti.

Pertanto, nel rispetto di quanto sopra espresso ed in un'ottica tesa al coinvolgimento del personale sulle problematiche aziendali, si conviene che l'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza dell'RSU e delle OO.SS., per le opportune valutazioni e contributi, l'introduzione di innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni che abbiano un significativo impatto in termini di organizzazione del lavoro e di livelli occupazionali. Le Parti convengono di promuovere annualmente almeno un incontro al fine di esaminare l'andamento complessivo dell'impresa.

Le Parti si rendono disponibili ad incontrarsi nel mese di Giugno di ciascun anno per verificare l'applicazione del presente accordo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata di norma triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL. Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a sei mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le richieste di rinnovo per gli accordi di secondo livello dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza dell'accordo, al fine di consentire l'apertura delle trattative. L'Azienda, ricevute le proposte di rinnovo, darà riscontro entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Tenuto conto dello scenario normativo di contenimento dei costi applicabile all'Azienda derivante principalmente dall'inserimento della Società nel c.d. Elenco Istat (art. 1 comma 3, L. 196/2009 e ss.mm. e altre norme correlate), qualora intervenissero norme abrogative o di rango superiore che rendessero non sostenibile il presente accordo, le Parti si impegnano a trovare, tempestivamente e in buona fede, una soluzione che sia compatibile con le norme di volta in volta vigenti.

3. ORARIO DI LAVORO

Il normale orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore settimanali ripartite su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.

L'orario ordinario di lavoro giornaliero si svolge dalle ore 8,15 alle ore 17,15, con un intervallo meridiano di 60 minuti usufruibile tra le ore 12,30 e le ore 14,30 e un'ora di flessibilità in entrata, con conseguente slittamento dell'orario di uscita.

Per il personale in regime di part-time fino a 30 ore settimanali è concessa la possibilità di fruire di 30 minuti di pausa pranzo, usufruibile nella medesima fascia oraria di cui sopra.

4. LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE

Fermi restando i limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali stabiliti dal CCNL, ai dipendenti fino al 6° livello sono riconosciute le ore di lavoro straordinario, in multipli di 30 minuti, a partire dalla mezz'ora eccedente l'orario di lavoro ordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile gerarchico e contenuto ai soli casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive.

Le ore di straordinario saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL Sezione Quarta, Titolo III, articolo 7, con il cedolino del mese successivo a quello di riferimento.

In adempimento al CCNL, le parti convengono sull'attivazione dell'istituto contrattuale della Banca Ore che, in alternativa al pagamento delle effettive ore di straordinario svolte, prevede la possibilità per ciascun dipendente, fino al 6° livello, contestualmente alla presentazione del foglio presenze mensile, di chiedere l'inserimento del lavoro straordinario in banca ore al fine di poterne fruire, a partire dal mese successivo a quello di rendicontazione, con le medesime modalità già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti (P.A.R.).

Per le ore di straordinario che confluiranno nella banca ore verrà corrisposta la sola maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del dipendente.

La scelta tra la retribuzione dello straordinario e l'inserimento in banca ore riguarderà l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese di riferimento.

5. MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE E DEI PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Ad inizio anno, ovvero all'inizio del rapporto di lavoro, il monte ferie e il monte permessi annui retribuiti (P.A.R.), relativi all'intero anno in corso, sono inseriti sul cedolino paga e sui sistemi aziendali tra le spettanze.

È prevista la possibilità, purché compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda, di anticipare su base annua la fruizione di ferie e permessi annui retribuiti (P.A.R.) rispetto alla loro effettiva maturazione, che rimane su base mensile.

Le ferie sono fruibili in multipli di 4 ore, mentre i PAR in multipli di 1 ora.

In caso di richiesta pari a 4 o 8 ore, sarà data priorità alla fruizione delle ferie maturate fino ad esaurimento; sarà, quindi, consentito utilizzare i PAR anche in gruppi di 4 o 8 ore solo qualora sia esaurita la disponibilità di ferie.

Le ore di chiusure collettive vengono concordate con le RSU entro il mese di novembre per l'anno successivo e sono imputate come ferie.

La normativa vigente stabilisce che, in caso di mancata fruizione del periodo di Ferie e P.A.R. nel termine previsto rispettivamente in 18 e 24 mesi, il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS i contributi sulle ferie maturate e non godute dal lavoratore. La Società conviene, nel periodo di

vigenza del presente contratto integrativo, di sostenere anche l'onere contributivo a carico del dipendente, fermo restando il recupero dello stesso al momento della fruizione delle relative ferie o P.A.R. o della cessazione del rapporto di lavoro.

6. MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore deve comunicare la sua assenza alla Società entro le ore 10,00 del primo giorno di assenza, secondo le regole previste dall'azienda.

La Società riconosce l'assenza per malattia della durata massima di 2 giornate consecutive, senza obbligo di produrre idonea certificazione medica per i primi 5 eventi annui.

Una volta superati i primi 5 eventi, qualunque sia la durata della malattia, anche se di un solo giorno, il lavoratore dovrà sempre inviare entro i due giorni successivi all'inizio dell'assenza, gli estremi del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente, senza soluzione di continuità tra le date di diversi certificati

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

7. PERMESSI PER VISITA MEDICA

Le Parti convengono di utilizzare permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 ore annue pro-capite, per visite mediche, esami diagnostici e terapie riabilitative, qualora le stesse non possano essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. I suddetti permessi potranno essere goduti a partire da una quota minima di un'ora per ciascun evento e sarà sempre necessario produrre adeguata certificazione, rilasciata dalla struttura sanitaria presso la quale si è rivolto il lavoratore, indicante il giorno e l'orario della visita stessa.

Una volta esaurito il limite massimo di permessi annuale e anche le ore di PAR e Ferie degli anni precedenti, le Parti convengono che saranno concessi ulteriori permessi a fronte di idonea documentazione, in base alle esigenze tecnico-organizzative aziendali e a quelle del dipendente, per patologie gravi dello stesso (le medesime indicate dal CCNL ai fini dell'esclusione dall'applicazione del trattamento retributivo delle malattie brevi, oltre ad eventuali altri casi eccezionali valutati tali a giudizio insindacabile dell'azienda e a fronte di idonea documentazione fornita dal dipendente).

8. CONGEDI PER MALATTIA FIGLIO

Come previsto dalla normativa vigente, il padre o la madre hanno diritto a congedi non retribuiti:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, a congedi per malattia dello stesso senza limiti di tempo, non fruibili contemporaneamente;
- dai 3 agli 8 anni di età del bambino, a 5 giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore non fruibili contemporaneamente.

Lo stato della malattia deve essere documentato, con certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

In caso di ricovero ospedaliero del bambino fino a 8 anni di età, la Società rinuncia al divieto di fruizione contemporanea dei genitori del congedo per malattia del figlio e ne estende la durata a un massimo di 10 giorni per ciascun anno.

9. CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi, durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Le Parti convengono che il congedo matrimoniale può essere fruito a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla celebrazione del rito civile/concordatario, qualora coincidente con un giorno festivo.

Resta confermata la possibilità di posticipare la fruizione dell'intero congedo in data successiva al giorno delle nozze, dopo una ripresa dell'attività lavorativa o altra necessità, purché venga richiesto e fruito in un tempo ragionevole successivo all'evento (di prassi 30 giorni).

10. CONTRIBUTO PER ASILI NIDO

Per i figli fiscalmente a carico dei dipendenti iscritti ad un asilo nido (da 0 a 3 anni di età, comunque fino alla conclusione del terzo anno di nido), la Società prevede un contributo per le spese sostenute dal dipendente, per un importo massimo per anno educativo pari a € 1.100,00 (millecento/00) per ogni bimbo avente diritto, che verrà erogato a seguito della presentazione di idonea documentazione in originale.

Il beneficio è erogato nel limite di spesa aziendale di € 40.000,00 annui, secondo l'ordine di presentazione delle domande.

11. PART-TIME D'EMERGENZA

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita di un congiunto entro il 1° grado o convivente del dipendente (o altra situazione di emergenza considerata tale ad insindacabile giudizio dell'azienda, a fronte di idonea documentazione fornita dal dipendente), viene prevista la possibilità di richiedere, previa presentazione di idonea documentazione, anche al superamento delle percentuali previste dal CCNL, un periodo di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, definito "part-time d'emergenza", con durata massima di 6 mesi, che sarà valutato dall'azienda entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta, tenuto conto anche delle fungibilità delle mansioni e delle esigenze tecnico organizzative dell'azienda.

12. ASSICURAZIONE A FAVORE DEI DIPENDENTI

12.1 Assicurazione infortuni

La Società si impegna a mantenere una polizza di assicurazione a copertura del rischio morte o invalidità permanente conseguenti ad infortuni dei propri dipendenti occorsi durante la prestazione lavorativa (infortuni professionali) e ad integrare con una polizza di assicurazione a copertura degli infortuni occorsi al di fuori dell'orario di lavoro (infortuni extra-professionali).

12.2 Assicurazione rischi professionali

Oltre alle assicurazioni per la responsabilità civile previste dalle norme e dal CCNL, la Società garantisce la copertura delle spese legali per la difesa in procedimenti penali derivanti da fatti e/o attività relativi all'esercizio delle proprie funzioni in qualità di Responsabile del Procedimento, Presidente o membro di Commissioni Giudicatrici o in altre attività aziendali ritenute assimilabili. Sono esclusi i casi di dolo o colpa grave.

12.3 Assistenza sanitaria

Le Parti concordano sul mantenimento di una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei propri dipendenti per il rimborso di spese mediche da malattia e da infortunio, armonizzata con quanto previsto in materia dal CCNL

13. ANTICIPAZIONE TFR

In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 del codice civile in merito alla richiesta di anticipazione TFR da parte del lavoratore, e fermo restando i vincoli temporali ivi previsti, la Società si riserva di valutare anche la domanda motivata dal sostenimento di spese sanitarie per il lavoratore o per gli appartenenti al nucleo familiare dello stesso, il cui importo risulti

superiore alla retribuzione mensile lorda del lavoratore al momento della richiesta.

Inoltre, nell'ipotesi in cui il dipendente non ne abbia già fruito in precedenza, si prevede la concessione dell'anticipazione del TFR, entro i limiti del 1 per cento del numero totale dei dipendenti, fermo restando il rispetto del 4 per cento complessivo, per i seguenti casi:

- rinegoziazione del mutuo per l'acquisto da parte del lavoratore di prima casa per sé stesso o per i suoi figli;
- acquisto o ristrutturazione seconda casa.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e non può essere superiore al 70 per cento del trattamento a cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

La richiesta deve essere corredata da opportuna documentazione.

14. ALTRI TRATTAMENTI DI MIGLIOR FAVORE PER I DIPENDENTI

14.1 Telefonia mobile

La Società assegna a ciascun lavoratore un apparato cellulare in comodato d'uso ed una scheda SIM per traffico voce e dati, sulla base dei servizi resi disponibili da Convenzioni per Telefonia Mobile stipulate dalla Consip Spa in favore delle Pubbliche Amministrazioni.

Le modalità di utilizzo di tali apparati, che dovranno essere prevalentemente a carattere lavorativo, sono disciplinate da appositi regolamenti interni.

La tassa di concessione governativa rimane a carico dell'Azienda.

14.2 Utilizzo dei parcheggi della sede di Via Isonzo

E' consentita la possibilità di fare richiesta di autorizzazione temporanea all'utilizzo dei posti auto in alcuni casi particolari quali, ad esempio, gravi motivi di salute del dipendente e per il solo periodo di validità della documentazione medica prodotta. La valutazione della richiesta sarà ad insindacabile giudizio dell'azienda e subordinata, in ogni caso, alla disponibilità di posti auto.

Inoltre, fatta salva la disponibilità dei posti auto, saranno valutate prioritariamente le richieste motivate da:

- stato di gravidanza della lavoratrice, attestato da certificazione medica, a partire dal termine del 5° mese;

- problemi di deambulazione del lavoratore, a seguito di intervento chirurgico o frattura, dimostrati da certificazione medica, per i 30 gg successivi al rientro al lavoro.

15. COMMISSIONI BILATERALI

15.1 Commissione bilaterale "Pari Opportunità"

Viene istituita una Commissione bilaterale sulle "Pari-Opportunità" quale strumento di studio, analisi, ricerca e approfondimento, anche alla luce delle vigenti normative, dei principi di pari opportunità, anche al fine di cogliere le opportunità di accesso alle forme di finanziamento delle azioni positive e degli eventuali progetti esistenti.

15.2 Commissione bilaterale "Formazione e Sviluppo del Personale"

Viene istituita una Commissione bilaterale sulla Formazione e sullo Sviluppo del Personale con l'obiettivo di perseguire i seguenti risultati:

- condivisione delle esigenze formative dei dipendenti;
- proposte di attività formative da parte delle RSU;
- definizione del progetto formativo ai fini della presentazione della richiesta di finanziamento a Fondimpresa;
- condivisione dei consuntivi annuali di formazione e analisi dei risultati.

15.3 Commissione bilaterale Lavoro agile o Smart working

Viene istituita una commissione bilaterale sul Lavoro Agile o Smart working con l'obiettivo di analizzare e valutare la possibilità di utilizzo di tale strumento, quale ulteriore modalità di flessibilità del lavoro.

In particolare, la Commissione analizzerà innanzitutto i criteri di applicazione dell'istituto e i relativi impatti in materia di sicurezza e sulla produttività.

16. DECORRENZA, DURATA E EFFICACIA

Il presente accordo ha validità per la generalità dei dipendenti, con qualifica di Impiegato e Quadro.

L'accordo ha durata triennale dalla data di sottoscrizione, salvo disdetta totale o parziale di una delle parti firmatarie e previo preavviso pari a 4 mesi da effettuarsi con raccomandata A/R o posta elettronica certificata.

Il presente atto sostituisce ogni precedente accordo intervenuto tra le Parti su materie oggetto del presente verbale di accordo.

Per quanto non ricompreso dal punto c) del presente accordo i nuovi trattamenti decorreranno a far data dal 1° Gennaio 2018.

Per tutto quanto non disciplinato, si fa riferimento alla normativa vigente, al CCNL "Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti" applicato in azienda e agli accordi siglati in precedenza, che qui si intendono integralmente recepiti.

Letto, confermato e sottoscritto

Rouze
12/12/17

Per Consip Spa

[Redacted signature]

Per OO.SS

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Per RSU

[Redacted signature]