2020

PROT.43537/U/27.07.2020

Accordo plurimo soggettivo

CDA del 30/01/2020

CDA del 29/07/2020

EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

SOMMARIO

Premessa **2**

1. Orario di lavoro **2**

1.1 Orario settimanale 2

1.2 Flessibilità di orario 2

1.3 Pausa pranzo 2

1.4 Area Quadri 3

1.5 Orario di lavoro nel periodo di FRUIZIONE DEI RIPOSI GIORNALIERI NEL CORSO DEL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO 3

2. Riduzione orario di lavoro **4**

2.1 PERMESSI RETRIBUTI DA RECUPERARE 4

2.2 PERMESSI RETRIBUITI - ALTRI (PERALT) 4

2.3 PERMESSI RETRIBUITI - SANITARI (PERSAG) 4

2.4 PERMESSI RETRIBUITI - STUDIO 4

2.5 PERMESSI PER ASSEMBLEE SINDACALI (PERSIN) 4

3. ASSENZE **5**

3.1. MALATTIA E INFORTUNIO 5

3.2 MALATTIA BAMBINO 5

4. FERIE ED EX FESTIVITA' **5**

5. SMART WORKING **5**

6. Trattamenti economici integrativi **6**

7. Assistenza sanitaria **8**

8. Commissione paritetica **8**

9. Dichiarazione di intenti **9**

PREMESSA

Il presente accordo ha decorrenza dal 01/01/2020 e termine di efficacia al 31/12/2022; ove non sia data disdetta entro 6 mesi prima della naturale scadenza, con comunicazione scritta avente data certa, il presente accordo si intenderà rinnovato per un ulteriore anno successivo alla sua scadenza.

1. ORARIO DI LAVORO

1.1 ORARIO SETTIMANALE

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, anche in orario pomeridiano, distribuito in cinque giorni lavorativi. Così come segue:

Giorno	Entrata	Inizio pausa pranzo	Fine pausa pranzo	Uscita	Ore di lavoro
Lunedì	8.00 - 9.15	12.00 – 13.00	12.30 - 13.30	14.00 - 15.45	6.00
Martedì	8.00 - 9.15	12.00 – 13.00	12.30 - 13.30	14.00 - 15.45	6.00
Mercoledì	8.00 - 9.15	13.00– 14.00	13.30 - 14.30	16.30 - 19.15	9.00
Giovedì	8.00 - 9.15	13.00 – 14.00	13.30 - 14.30	16.30 - 19.15	9.00
Venerdì	8.00 - 9.15	12.00 – 13.00	12.30 - 13.30	14.00 - 15.45	6.00

1.2 FLESSIBILITÀ DI ORARIO

È prevista una flessibilità di orario di ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.15. Gli eventuali permessi in entrata decorreranno dalle ore 09:15.

Nelle giornate del mercoledì e giovedì, è possibile anticipare l'uscita dall'Ente dopo almeno 8 ore lavorative e recuperare le ore di assenza entro le altre giornate lavorative della stessa settimana.

1.3 PAUSA PRANZO

Il lunedì, martedì e venerdì dalle 12:00 alle 13:30 (se svolta, minimo 30 minuti), il mercoledì ed il giovedì obbligatoria nella fascia dalle ore 13:00 alle 14:30, durata minima 30 minuti, durata massima 1 ora.

Periodi di pausa mensa inferiori a 30 minuti saranno conteggiati pari a 30 minuti. Periodi eccedenti l'ora saranno recuperati. La pausa pranzo è obbligatoria qualora l'orario di lavoro si prolunghi per più di 6 ore.

Nelle giornate del lunedì, martedì e venerdì, qualora non sia svolta la pausa pranzo, l'orario di lavoro è tassativamente di 6 ore e pertanto i minuti eccedenti non saranno conteggiati come straordinari, salvo specifiche autorizzazioni del Direttore.

1.4 AREA QUADRI

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del Quadro nell'ambito dell'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza prevalentemente in relazione all'orario di lavoro dell'unità lavorativa a cui è preposto. Pertanto, dovranno essere comunque rispettate le 36 ore di lavoro settimanali, con possibilità nei giorni lavorativi settimanali di un numero inferiore di ore lavorate rispetto a quello previsto e conseguentemente di recupero nell'ambito della stessa settimana lavorativa.

1.5 ORARIO DI LAVORO NEL PERIODO DI FRUIZIONE DEI RIPOSI GIORNALIERI NEL CORSO DEL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO

Al dipendente (madre o padre nelle ipotesi previste dall'art. 26.4 del CCNL), durante il primo anno di vita del bambino e fino al compimento di un anno, sono riconosciute due ore di riposo da dividere in due momenti o anche cumulabili. In caso di parto plurimo il periodo di riposo è raddoppiato.

L'orario settimanale sarà ridotto ogni giorno di 2 ore e sarà regolamentato secondo le previsioni di legge e del CCNL.

Nelle giornate nelle quali è stato riconosciuto il riposo non sarà possibile effettuare lavoro straordinario.

Nelle ipotesi di fruizione dei riposi giornalieri le Parti concordano la rimodulazione dell'orario di lavoro (di cui al punto 1.1 che precede) e, conseguentemente, l'articolazione oraria – già inclusiva delle ore di riposo – sarà la seguente:

Giorno	Entrata	Inizio pausa pranzo	Fine pausa pranzo	Uscita	Ore di lavoro
Lunedì	8.00 - 9.15	//	//	13.15 - 14.30	5.15
Martedì	8.00 - 9.15	//	//	13.15 - 14.30	5.15
Mercoledì	8.00 - 9.15	//	//	13.15 - 14.30	5.15
Giovedì	8.00 - 9.15	//	//	13.15 - 14.30	5.15
Venerdì	8.00 - 9.15	//	//	13.00 - 14.15	5.00

È fatto salvo, in ogni caso, la possibilità per il dipendente di richiedere e mantenere l'articolazione oraria di cui al punto 1.1 che precede. Per specifiche e comprovate esigenze, nel corso del primo anno di vita del bambino, potranno essere concordate con l'Ente diverse articolazioni orarie rispetto a quelle sopra indicate.

2. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

2.1 PERMESSI RETRIBUTI DA RECUPERARE

Sono concessi permessi retribuiti per giustificati motivi personali o di famiglia per la durata massima **di 54 ore annue** e di durata anche pari all'intera giornata lavorativa. Tali permessi dovranno essere recuperati nello stesso mese di fruizione e devono essere preventivamente richiesti ed autorizzati da parte dell'Ente. Tali permessi decadranno se non fruiti nel corso dell'anno solare.

2.2 PERMESSI RETRIBUITI - ALTRI (PERALT)

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, sono altresì concessi permessi retribuiti, per motivi personali, familiari, da non recuperare e senza obbligo di certificazione, ma con obbligo di **preventiva comunicazione** ed **autorizzazione** da parte dell'Ente, per la durata massima **di 18 ore annue** e di durata massima pari all'intera giornata lavorativa. Tali permessi decadranno se non fruiti nel corso dell'anno solare.

2.3 PERMESSI RETRIBUITI - SANITARI (PERSAG)

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, sono altresì concessi permessi retribuiti, per motivi sanitari relativi al nucleo familiare, a situazioni di convivenza more uxorio e parenti entro il secondo grado. Tali permessi non sono da recuperare e comportano l'obbligo di certificazione tramite idonea giustificazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami e/o visite, per la durata massima **di 30 ore annue** e di durata massima pari all'intera giornata lavorativa. Per la fruizione di tali permessi è obbligatoria la **preventiva comunicazione** ed **autorizzazione** da parte dell'Ente. Tali permessi decadranno se non fruiti nel corso dell'anno solare.

2.4 PERMESSI RETRIBUITI - STUDIO

Sono concessi ai dipendenti permessi retribuiti fino ad un massimo di 2 gg per ogni esame da sostenere, con l'obbligo di certificazione e preventiva comunicazione ed autorizzazione da parte dell'Ente.

Sono ricompresi esami per corsi di laurea ed esami per corsi post-laurea le cui materie siano attinenti al tipo di lavoro prestato ovvero alle esigenze professionali dell'Ente. Tali permessi decadranno se non fruiti nel corso dell'anno solare.

2.5 PERMESSI PER ASSEMBLEE SINDACALI (PERSIN)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato, ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Ente nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e di lavoro.

I lavoratori hanno diritto a 20 ore annue per permessi sindacali. I suddetti permessi dovranno essere fruiti durante l'orario ordinario di lavoro e non potranno eccedere le 03.30 ore per i giorni dal mercoledì al giovedì e le 03.00 ore per gli altri giorni. Tali permessi, decadranno se non fruiti nel corso dell'anno solare.

La comunicazione all'ente dovrà essere resa per iscritto con un preavviso di almeno 48 ore.

3. ASSENZE

3.1. MALATTIA E INFORTUNIO

Fatti salvi gli obblighi di comunicazioni e certificazione previsti dal CCNL, nelle ipotesi di assenza per malattia, infortunio non sul lavoro o per causa di forza maggiore, il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente la sua assenza all'ufficio di appartenenza all'inizio dell'orario di lavoro, fatta eccezione dei casi comprovanti uno stato di grave impedimento; tale informativa deve essere data anche in caso di proseguimento della malattia.

Nelle ipotesi di infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente tale evento e, comunque, entro 24 ore dal suo verificarsi.

3.2 MALATTIA BAMBINO

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, in caso di malattia dei propri figli, debitamente certificata, potranno essere richiesti permessi retribuiti non recuperabili per una durata pari all'intera giornata lavorativa.

- Inferiore ai 4 anni di vita del bambino saranno concessi ai dipendenti permessi retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni annui (per ciascun anno di vita); tali permessi decadranno se non fruiti.
- Dal 4° anno compiuto e sino al compimento dell'8° anno di vita del bambino saranno concessi ai dipendenti permessi retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni fruibili entro la data di compimento dell'8° anno.

4. FERIE ED EX FESTIVITA'

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, le ferie non possono essere fruite ad ore.

I permessi retribuiti per le c.d. festività abolite sono pari a 32 ore e possono essere godute anche per l'intera giornata.

5. SMART WORKING

Lo Smart Working costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, luogo che deve essere idoneo a consentire lo svolgimento della prestazione stessa.

Lo Smart Working è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico dell'EPPI e regolamenti aziendali applicabili, nonché delle vigenti disposizioni di Legge e di CCNL, e si basa sui principi di fiducia e lealtà tra il Lavoratore e il Datore di Lavoro.

6. TRATTAMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

I trattamenti economici integrativi sono così rappresentati:

- **PAR Premio Aziendale di Risultato.**
  Per partecipare all'erogazione del PAR il dipendente dovrà aver reso la prestazione lavorativa per almeno 6 mesi (in ciascun anno di calendario) e dovrà essere in servizio in concomitanza con le valutazioni dei risultati raggiunti.
  Sono espressamente esclusi dall'erogazione del PAR i tirocinanti, nonché coloro che hanno svolto la propria attività in forza di un contratto di somministrazione inferiore a 6 mesi.

  Le Parti convengono che il Premio Aziendale di Risultato (PAR) sarà strutturato come segue:

  a) **PAR Premio Aziendale di Risultato - (cd. Variabile oggettiva):** per l'anno 2020, al raggiungimento dell'80% degli obiettivi concordati (di I° livello – generali) ed al raggiungimento del 60% degli obiettivi concordati (di II° livello - per ciascun Area) il Premio Aziendale di Risultato sarà pari al 20% del tabellare annuo in vigore alla data di erogazione, al netto di quanto già percepito dal singolo dipendente a titolo di Premio di Risultato (PDR), secondo le modalità descritte nella tabella esemplificativa seguente.
  Per gli anni 2021 e 2022, in relazione alle disposizioni previste nell'ultimo rinnovo del CCNL, al raggiungimento dell'80% degli obiettivi concordati (di I° livello – generali) ed al raggiungimento del 60% degli obiettivi concordati (di II° livello - per ciascun Area) il Premio Aziendale di Risultato sarà pari al 14% del tabellare annuo in vigore alla data di erogazione, al netto di quanto già percepito dal singolo dipendente a titolo di Premio di Risultato (PDR), secondo le modalità descritte nella tabella esemplificativa seguente.

Destinatari	Soglia Minima	Misura del PAR
Responsabili di Area/Funzione	80% obiettivi di I° livello	50% PAR (variabile oggettiva)
	60% obiettivi di II° livello	50% PAR (variabile oggettiva)
Collaboratori di Area/Funzione	60% obiettivi di II° livello	100% PAR (variabile oggettiva)

La direzione dell'Ente ed il dipendente concorderanno gli obiettivi entro il mese di gennaio dell'anno di competenza indicando per ciascun obiettivo la pianificazione dello stesso. Le parti, su iniziativa della direzione, dovranno incontrarsi almeno semestralmente (entro giugno ed entro dicembre) per valutare l'evoluzione del raggiungimento degli obiettivi concordati.
Il premio sarà erogato semestralmente al dipendente nella busta paga di giugno (esclusivamente per l'anno 2020 il premio sarà erogato nella busta paga di luglio) e dicembre, in quota pari al 50% dell'intero ammontare.
Nel caso di assegnazione del collaboratore all'Area in corso di anno, egli si avvantaggerà della premialità di 2° livello riferita all'Area presso la quale ha fornito il maggior contributo progettuale sulla base del giudizio espresso dalla commissione di valutazione.

b) **PAR Premio Aziendale di Risultato - (cd. Variabile soggettiva):** premio soggettivo fino ad un massimo del 8% del tabellare alla data di erogazione, a giudizio del CdA tenuto in debito conto il parere del Direttore e dei Responsabili degli Uffici per il personale non dirigente, e del parere del Direttore per il personale dirigente.

Il PAR sarà erogato al verificarsi delle seguenti condizioni:
a) assenza di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto nell'anno di riferimento dell'erogazione del PAR;
b) effettiva presenza in servizio, superiore o uguale al 50%, per ciascun anno di maturazione del PAR (solo per la cd. Variabile soggettiva non si terrà conto dell'effettiva presenza in servizio).
Le Parti convengono che le assenze dal servizio connesse alle ferie, ai permessi ex festività, all'astensione obbligatoria per gravidanza sono considerate ore di effettivo servizio e, pertanto, saranno computate ai fini del calcolo del PAR.
Il PAR a valere sulla variabile oggettiva, compete in proporzione alle ore di effettivo servizio prestato in relazione alle ore teoricamente lavorabili; in ogni caso, qualora l'effettiva presenza in servizio sia uguale o superiore al 90% delle ore lavorabili, il PAR sarà erogato per interno.

Le Parti concordano che - in via sperimentale ed eccezionale - solo nell'ipotesi di mancata erogazione del Premio di Risultato (PDR) l'erogazione del Premio Aziendale di Risultato – variabile oggettiva (PAR) sarà pari al 20% della retribuzione annua lorda per l'anno 2020 ed al 14% della retribuzione annua lorda per il biennio 2021 – 2022.

La differenza tra la quota massima dei trattamenti economico integrativi legati al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente (PAR e PDR) e quella effettivamente conseguita al 31 dicembre di ciascun anno da ogni dipendente, sarà destinata ad un Fondo di Solidarietà che concorrerà a finanziare eventuali interventi assistenziale a favore dei dipendenti in difficoltà, interventi valutati di volta in volta dal CDA.

- **Premio anzianità di servizio (art. 56 CCNL):** al raggiungimento del 25° anno di servizio viene liquidata una cifra *una tantum* pari al 22% della retribuzione tabellare annua. È altresì riconosciuto un frazionamento proporzionale del premio in caso di uscita prima del compimento del 25°anno per anzianità o vecchiaia (o decesso ai superstiti).

- **Indennità di mensa (art. 2.3 CCNL – lett. b):** al dipendente che nella giornata avrà svolto un orario di lavoro superiore a 4 ore verrà riconosciuto un buono pasto del valore stabilito dall'accordo plurimo. Ai dipendenti in trasferta non sarà riconosciuto il buono pasto in quanto beneficiano del rimborso spese a piè di lista. L'importo del buono pasto spettante al personale è pari ad euro 12,00 oltre rivalutazione ISTAT (Indice dei prezzi al consumo per famiglie operai e impiegati- Indice generale senza tabacchi) maggiorata dell'1% a decorrere dal primo gennaio dell'anno successivo, fatte salve specifiche limitazioni di legge.

- **Indennità di trasferta (art. 2.3 CCNL – lett. g):** al dipendente in trasferta verrà riconosciuta una diaria giornaliera pari, nell'attualità, ad € 100,00 (cento/00) oltre al rimborso delle spese a piè di lista, con un limite giornaliero di vitto e alloggio di € 210,00 (duecentodieci /00). Solo in caso di utilizzo del mezzo personale, pre-autorizzato dal Direttore, saranno rimborsate le spese chilometriche, in base alle tabelle applicate dall'Ente. La diaria giornaliera è volta a compensare il disagio di lavorare in località diversa da quella prevista dal contratto di lavoro. Pertanto, il tempo necessario per raggiungere la località di missione non rientra nel lavoro straordinario che è solo quello effettivamente svolto. Il tempo occorso per lo spostamento è soddisfatto attraverso la corresponsione della diaria giornaliera.

- **Indennità di cassa (art. 2.3 CCNL – lett. b):** l'indennità spettante al personale addetto al servizio di cassa è pari ad euro 6,00 complessivi per ogni giorno di effettiva presenza (in caso di assenza del cassiere detta indennità viene riconosciuta nella stessa misura al vice-cassiere).

- **Imponibilità TFR degli Straordinari:** le ore di straordinario concorreranno a formare la base imponibile TFR e tutti gli istituti connessi.

- **Previdenza complementare (art. 2.3 CCNL – lett. a):** L'Ente concorre alla contribuzione alle forme pensionistiche complementari con il 100% del TFR maturato dal dipendente al momento dell'adesione al fondo stesso (con riserva per il dipendente - previo accordo con l'Ente - di far confluire nel fondo pensione anche il TFR precedentemente maturato), con un contributo a carico dell'Ente pari al 3% dell'imponibile TFR mensile e con un contributo a carico del lavoratore pari al 2% dell'imponibile TFR mensile (per il dipendente la trattenuta avviene direttamente sulla busta paga).

7. ASSISTENZA SANITARIA

Ai dipendenti di EPPI è garantita una copertura sanitaria integrativa mediante polizza ad hoc, il cui premio per ciascun dipendente a carico dell'Ente non sarà superiore a:

- euro 1.750, per il dipendente senza nucleo familiare;
- euro 2.200, considerando il nucleo familiare.

Sarà cura dell'Ente portare a conoscenza dei dipendenti la nuova polizza sanitaria, al cui contenuto si rimanda integralmente per le garanzie, i termini e le condizioni di fruizione.

8. COMMISSIONE PARITETICA

La risoluzione amministrativa delle problematiche relative all'interpretazione del presente accordo è demandata ad una apposita Commissione Paritetica Permanente composta da quattro membri designati due tra i componenti del CdA e due tra i dipendenti. La Commissione può essere convocata a semplice richiesta del dipendente.

9. DICHIARAZIONE DI INTENTI

Per tutto quanto non espressamente indicato le parti rimandano al CCNL.

Le Parti manifestano la loro reciproca disponibilità a discutere, nell'arco di vigenza del presente Accordo, sue eventuali possibili modifiche, sia normative sia economiche, da apportare gradualmente nel tempo.

Roma, 29 luglio 2020

Aleandri Matteo

Antonelli Stefania

Ascone Alessandra

Bellucci Laura

Catinari Alessia

D'Alessio Fulvio

D'Angelo Valentina

Di Cosmo Marco

Di Pietro Francesca

Falasconi Fabrizio

Fanasca Sara

Gentili Marta

Gori Gianluca

Gozzi Francesca

Grieco Alessandro

Iannello Paolo

Liburdi Elisabetta

Mancini Daniele

Marchione Mara

Raffo Marco

Sabbi Federica

Sanzone Andrea

Sinigalia Valeria

Tomassi Walter

Ugolini Flavia