

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE VENIS SPA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI



Sommario

1	PREMESSA.....	4
2	RELAZIONI INDUSTRIALI.....	6
3	CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO E ORGANICI	6
4	INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	7
5	DIRITTO ALLO STUDIO, ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE ED ALLA FORMAZIONE CONTINUA.....	7
6	STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE MENSILE	8
7	SUPERMINIMO INDIVIDUALE.....	9
8	PREMIO DI RISULTATO.....	9
8.1	Caratteri generali.....	10
8.2	Modalità di erogazione.....	11
9	ORARIO DI LAVORO.....	12
9.1	Orario di Lavoro Ordinario	12
9.2	Compensazione/recupero carenze di orario.....	12
9.3	Servizio di assistenza tecnica del Consiglio Comunale, delle Municipalità di Venezia e Mestre e delle Commissioni Consiliari. 13	
9.4	Istituto della reperibilità.....	13
9.5	Istituto di reperibilità video e web conference.....	13
9.6	Servizio per l'assistenza remota e on site per Eventi, Convegni, Elezioni e Referendum.	14
9.6.1	Servizi da Remoto.	14
9.6.2	Servizi On-Site.....	14
9.7	Attività a semi-turni.	15
9.8	Pausa Mensa.....	15
9.9	Mense e ristorazioni	16
9.10	Permessi Anni Retribuiti.....	16
9.11	Lavoro Straordinario.....	17
9.12	Istituto Banca Ore.....	17
9.13	Ferie	17
9.14	Norme transitorie per il personale in forza al 18/12/2000.....	18
9.15	Festività	18
10	REMOTE WORKING ED EMERGENCY SMART WORKING.....	19
11	PART-TIME	19
12	MALATTIA	19
13	PERMESSI RETRIBUITI E TUTELE	20
13.1	Premessa.....	20
13.2	Permessi retribuiti per visite mediche	20
13.3	Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale.....	21
13.4	Permessi per nascita figli.....	21
13.5	Permessi per decesso	21
13.6	Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi	22
13.7	Diritto allo studio e permessi studio.	22
13.8	Permessi Sindacali	22

14	ISTITUTO BANCA SOLIDALE DEL TEMPO	22
15	SPESE DI TRASPORTO, TRASFERTE E SERVIZIO FUORI SEDE	23
15.1	Norme generali	23
15.2	Durata delle trasferte	23
15.3	Mezzi di trasporto	23
15.4	Tempi di viaggio	25
15.5	Rientri in sede	25
15.6	Rimborsi di spesa	25
15.6.1	<i>Trattamento per trasferte nell'ambito della Città metropolitana di Venezia</i>	25
15.6.2	<i>Trattamento per trasferte in località al di fuori della Città metropolitana di Venezia</i>	26
15.7	Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait	26
15.8	Trasferte di lungo periodo	26
15.9	Rimborsi chilometrici	26
15.10	Abbonamento ai trasporti pubblici	27
16	PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI	27
16.1	Indennità di chiamata in reperibilità	27
16.2	Indennità di reperibilità	27
16.3	Indennità di semi-turno	28
16.4	Indennità per assistenza tecnica per il Consiglio Comunale, per le Municipalità e delle Commissioni Consiliari	28
17	RESPONSABILE UNICO DEL PROGETTO	29
18	WELFARE AZIENDALE	29
18.1	Premessa	29
18.2	Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari o di Cura	30
18.3	Istituzione del Comitato Paritetico Welfare, modello di funzionamento e strumenti	31
18.3.1	<i>Ambiti di intervento del Comitato Paritetico Welfare</i>	31
18.4	C.R.A.L. aziendale	31
18.5	Previdenza complementare	32
18.6	Assistenza sanitaria integrativa	32
18.7	Misure di prevenzione, ascolto e orientamento alla cura per le donne vittime di discriminazione e/o violenza nel luogo di lavoro	32
18.8	Assicurazione infortuni extraprofessionali	33
19	UNA TANTUM VACANZA CONTRATTUALE	33
20	DECORRENZA E DURATA	33
21	CONTRIBUZIONE SINDACALE STRAORDINARIA	34

1 PREMESSA

Addì, 26 luglio 2023 presso la sede legale di Venis Spa, Palazzo Ziani San Marco 4934,

- Venis SPA, rappresentata dai sigg. Marco Bettini, Condirettore Generale, e Giampietro Santoro, Responsabile Risorse Umane

e

- R.S.U. aziendale, rappresentata dai sigg. Marco Zinato, Francesco Coralli, assistiti dalle OO.SS. FIOM CGIL e FIM CISL rappresentate rispettivamente dal sig. Michele Valentini e dal sig. Lorenzo Luxardi

a conclusione del negoziato avviato a partire da maggio 2019 tra le Parti – unitamente alla Delegazione trattante Nazionale – per la definizione del contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA è stato raggiunto un accordo sulle tematiche, di seguito indicate, come da documentazione allegata che costituisce parte integrante del Verbale medesimo, in coerenza con quanto indicato nel vigente CCNL Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e all'installazione di Impianti¹:

- Relazioni Industriali.
- Premio di risultato.
- Trattamenti economici per i lavoratori.
- Superminimo Collettivo.
- Addestramento, formazione e crescita professionale.
- Compensazioni orarie e permessi retribuiti.
- Protocollo di intervento e di assistenza tecnica del Consiglio Comunale, delle Municipalità di Venezia e Mestre e delle Commissioni Consiliari².
- Protocollo di intervento servizio di reperibilità aziendale³.
- Protocollo di servizio di assistenza tecnica Video e Web Conference⁴.
- Protocollo di servizio di assistenza tecnica Eventi, Convegni, Elezioni e Referendum⁵.
- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, Remote Working, Emergency Smart Working⁶ e Part-Time

¹ Intese sottoscritte in data odierna mediante la firma della presente stesura in vigore a partire dal primo di gennaio 2022;

² Allegato A

³ Allegato B

⁴ Allegato C

⁵ Allegato G

⁶ Allegato D

- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.
- Welfare aziendale⁷.

Premesso che

- l'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 27 novembre 2017, è scaduto il 31 dicembre 2019 ed è in proroga dal 1° gennaio 2020;
- l'evoluzione e lo sviluppo della società Venis ed il percorso negoziale tra le parti hanno dovuto subire dal 2020 un'improvvisa fase di rallentamento dovuta agli impatti dell'emergenza pandemica da Covid-19 sul contesto economico e sull'operatività dell'Azienda;
- l'ultimo quinquennio presenta obiettivi più sfidanti che devono essere contemplati nel rinnovo dell'integrativo aziendale secondo una logica di contenimento dei costi;
- il nuovo CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, impongono di fatto l'adeguamento dell'integrativo aziendale, per essere un'azienda proattiva all'interno di uno scenario di Industria 4.0;
- il recente PNRR, pone inoltre l'accento su di una sempre più marcata spinta alla digitalizzazione ed informatizzazione di tutti i processi produttivi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione e le società a capitale pubblico come Venis ad essa collegata;
- le Parti confermano altresì la necessità di proseguire sulla strada del reciproco riconoscimento rafforzando un sistema di relazioni che può svolgere un ruolo fondamentale nella costruzione di un clima di reale condivisione e partecipazione dei lavoratori, per poter rafforzare sempre più il ruolo dell'Azienda come "system integrator" della Città metropolitana di Venezia, delle società partecipate e di altri enti.

Su questa base, le parti concordano che la parte normativa del presente accordo avrà efficacia e validità dalla data della firma sino al 31 dicembre 2025, e rimarrà comunque in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo tra le parti.

Per quanto concerne l'interpretazione autentica dei contenuti del presente *contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA* essa è di competenza esclusiva delle Parti che lo hanno sottoscritto.

Il presente accordo è subordinato all'esistenza di un contratto di servizio sottoscritto tra l'azienda ed il Comune di Venezia

⁷ Allegato F

2 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, quindi, convengono sull'opportunità di confermare modalità di interlocuzione che, nel rispetto dei ruoli ricoperti dai soggetti interessati e fermi restando i rispettivi ambiti di autonomia decisionale, rispondano adeguatamente alle necessità delle attività produttive, e allo sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione; ciò anche coerentemente con l'attuale assetto societario.

L'Azienda s'impegna a costruire progressivamente un sistema di relazioni finalizzato all'individuazione di forme partecipative in grado di coinvolgere i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, a partire dalla definizione di incontri periodici, a cadenza almeno trimestrale, nei quali l'Azienda si impegna a fornire preventivamente informazioni e ad intraprendere tavoli di confronto con la RSU in merito a:

- obiettivi assegnati dal Comune di Venezia e relative strategie aziendali;
- interventi nell'organizzazione del lavoro, nell'articolazione degli orari e nelle modalità delle prestazioni;
- interventi di razionalizzazione per il miglioramento dell'efficienza aziendale;
- programmazione e definizione dei piani formativi;
- Remote Working ed Emergency Smart Working;
- Part-Time.
- Semi-turni e reperibilità.

Eventuali percorsi riorganizzativi, attualmente non definiti e non programmati, saranno oggetto di confronto preventivo a tutti i livelli.

Tale sistema - promuovendo il dialogo trasparente e produttivo - si fonda su regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori, applicabili nel contesto di Venis in tutte le sue articolazioni, sull'efficacia ed esigibilità degli accordi sottoscritti ad ogni livello nei confronti di tutto il personale in forza.

Le Parti, in materia di elezioni delle RSU/RLS, ribadiscono e confermano la validità di quanto definito nell'accordo del 5 luglio 2017 siglato da FIM, FIOM e UILM con Federmeccanica e Assisat.

Nel riconoscere il valore della partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, l'Azienda s'impegna ad indicare nel bilancio approvato dagli organi sociali o a comunicare alla RSU, l'ammontare economico destinato al Premio di Risultato.

3 CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO E ORGANICI

Si concorda che il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la norma delle tipologie contrattuali presenti in Azienda, ed è normato dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, fatti salvo vincoli assunzionali imposti dal socio di maggioranza.

Stante la possibilità di “mobilità infragruppo⁸” del personale tra le aziende appartenenti alla Holding Comune di Venezia, l’azienda si impegna a fornire alla RSU un’informativa preventiva in merito alla mobilità in ingresso e/o in uscita, motivandone le ragioni ed informando in ordine alla loro quantità e alle modalità di gestione.

4 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In linea con il nuovo CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, che ha di fatto introdotto, oltre ad una nuova classificazione degli inquadramenti professionali, per normare l’evoluzione e la trasformazione che in questi anni ha avuto il settore metalmeccanico, le Parti in accordo e collaborazione tra loro concordano che sia necessario intraprendere quanto prima le seguenti iniziative:

- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di gruppi, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

5 DIRITTO ALLO STUDIO, ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE ED ALLA FORMAZIONE CONTINUA.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di azienda e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti.

A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le Competenze da sviluppare per aumentare la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'esperienza e le professionalità acquisite negli anni dai singoli lavoratori sono un patrimonio non solo personale, ma costituiscono una risorsa indispensabile per l'Azienda stessa.

La formazione continua consente lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa e delle persone che ne fanno parte, attraverso un sistema formativo, assicurando la crescita delle competenze di ciascun lavoratore e contribuendo così alla realizzazione professionale delle persone ed al conseguimento degli obiettivi aziendali.

⁸ Come da delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale del 01/08/2014 n. 65

Fermo restando quanto stabilito dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti e dalla normativa in materia di diritto allo studio e alla formazione professionale, l'Azienda si attiva per predisporre annualmente un piano della formazione - sul quale verrà preventivamente informata la RSU.

Si conviene inoltre di mantenere attivo un tavolo di confronto tra le parti finalizzato a garantire il diritto alla formazione individuale di otto ore annuali per tutti i dipendenti – siano essi a tempo determinato⁹ e/o indeterminato - secondo quanto previsto dall'art. 7 sez. IV titolo VI del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

L'azienda s'impegna anche ad utilizzare a fini formativi per il proprio personale dipendente l'intero importo dalla stessa versato a Fondimpresa.

6 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

La struttura retributiva è costituita dai seguenti elementi mensili per 13 mensilità:

1. retribuzione contrattuale base¹⁰;
2. indennità di funzione;
3. superminimo collettivo;
4. superminimo individuale.

Il superminimo collettivo di categoria di cui al punto 3, visto che il costo della vita è aumentato dal 2008 al 2023 in maniera esponenziale le parti concordano l'incremento dei valori a decorrere dalla firma del contratto come indicato nella tabella seguente:

⁹ Minimo sei mesi, come condizione di miglior favore rispetto al C.C.N.L. vigente

¹⁰ Minimo retributivo

Tabella - Superminimo Collettivo di categoria

LIVELLO	Importo lordo mensile
A1	€ 208,00
B3	€ 191,50
B2	€ 175,00
B1	€ 159,50
C3	€ 144,00
C2	€ 130,50
C1	€ 118,00
D2	€ 117,50

7 SUPERMINIMO INDIVIDUALE

Le parti convengono che il superminimo individuale e il superminimo collettivo di categoria non potranno essere assorbiti dagli aumenti dei minimi contrattuali previsti dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Questa norma viene applicata su tutti i contratti attivi alla data della firma del presente accordo e su quelli futuri¹¹.

8 PREMIO DI RISULTATO

Si conferma il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato (PDR) come istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati conseguiti dall'azienda e, allo stesso tempo a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza, produttività, redditività e qualità.

Si riporta nella tabella seguente l'importo lordo massimo annuo del Premio di Risultato suddiviso per livello che avrà decorrenza dall'anno in corso:

¹¹ Siano essi contratti a tempo determinato o indeterminato.

Premio di risultato

LIVELLO	Importo annuo lordo
A1	€ 2.593,00
B3	€ 2.578,00
B2	€ 2.317,00
B1	€ 2.123,00
C3	€ 1.953,00
C2	€ 1.795,00
C1	€ 1.721,00
D2	€ 1.711,00

8.1 Caratteri generali

Il riconoscimento del Premio di risultato è subordinato al raggiungimento di uno o più obiettivi strategici, con le modalità previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, che faranno specifico riferimento agli obiettivi gestionali che l'ente controllante, Comune di Venezia, comunicherà annualmente a Venis a seguito dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione¹² e che saranno oggetto di verifica periodica e consuntivazione da parte della direzione aziendale.

Il premio, per l'intero ammontare, sarà riconosciuto e liquidato qualora fosse raggiunto l'obiettivo aziendale del pareggio di bilancio.

Gli importi lordi annui del Premio di Risultato, parametrati per categoria contrattuale, sono stati variati e riportati nella precedente tabella; gli importi sono stati adeguati per compensare la perdita del potere di acquisto degli ultimi anni, adottando, soprattutto, il principio di maggior equità retributiva tra i dipendenti. Le parti si impegnano ad una ricognizione annuale dei meccanismi premianti dell'attuale PDR ed a una eventuale ridefinizione delle forme e delle modalità distributive dello stesso, così che a fronte di programmi e obiettivi preventivamente concordati tra le parti legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, si renda possibile destinare ai lavoratori quote di retribuzione aggiuntive, anche alla luce di quanto previsto dal rinnovo del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

¹² PEG

Le parti si danno atto che il premio definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive (decontribuzione) e fiscali (detassazione) previste dalle leggi in vigore.

Le parti concordano che i lavoratori dipendenti avranno facoltà di convertire il PDR in beni e servizi di welfare aziendale, comunicando entro il mese di maggio di ogni anno solare la percentuale di premio da convertire in welfare¹³, in coerenza con quanto previsto dal rinnovo del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

8.2 Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato sarà calcolato con riferimento alla categoria in cui ciascun lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno cui il Premio si riferisce.

Avrà titolo alla corresponsione del Premio di Risultato ciascun lavoratore interessato in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

A tali fini sarà considerato mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Le assenze per aspettativa non retribuita, assenze ingiustificate, permessi non retribuiti, nonché in generale ogni altra assenza non retribuita determineranno una riduzione del Premio, in misura proporzionale alle assenze medesime. Tale riduzione sarà calcolata in termini percentuali con riferimento al rapporto: sommatoria delle giornate di assenza sopra riportate/giorni teorici anno lavorabili.

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato, per l'anno di riferimento, verrà corrisposto in base alla percentuale di risultato degli obiettivi aziendali raggiunta, di norma, nel corso del mese di giugno dell'anno successivo.

Qualsiasi eventuale variazione nei tempi e modalità di erogazione, per problemi legati al bilancio o ritardi da parte della proprietà, dovrà essere motivata e comunicata tempestivamente dalla direzione alla RSU aziendale.

I lavoratori che, per qualsiasi causa, abbiano cessato il rapporto di lavoro nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno di erogazione del Premio ed il momento di effettiva erogazione del medesimo, riceveranno comunque il relativo importo a titolo di emolumento arretrato.

Le parti si danno atto che l'importo del Premio di Risultato è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo.

¹³ Nella misura del 0% 50% o 100%

9 ORARIO DI LAVORO

9.1 *Orario di Lavoro Ordinario*

L'organizzazione del lavoro si svolge principalmente su due modalità orarie:

- Giornaliero
- A semi-turni giornalieri sovrapposti ¹⁴

L'orario settimanale ordinario viene stabilito in trentasette ore e cinquantacinque minuti, pari a sette ore e trentacinque minuti giornaliere da svolgersi su di un totale di cinque giorni, di norma, dal lunedì al venerdì.

Per il personale¹⁵, che non presti l'attività fuori sede, viene confermata una flessibilità in ingresso di 1,5 ore a partire dalle ore otto, con conseguente slittamento dell'orario di uscita¹⁶ in funzione dell'ora di effettivo ingresso.

Si conviene che il personale turnista e il personale che svolge attività con orario fuori dal regime di flessibilità, per ritardi¹⁷ dell'orario di ingresso non superiori ai cinque minuti¹⁸, recuperi gli stessi nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell'orario di uscita.

Resta comunque salva la facoltà dell'Azienda, in presenza di specifiche e motivate esigenze organizzative e/o produttive aziendali, di sospendere solo per il tempo dell'esigenza, previo congruo preavviso¹⁹ e contestuale comunicazione alla RSU, la "flessibilità in ingresso" come sopra definita.

9.2 *Compensazione/recupero carenze di orario*

Il dipendente può compensare/conguagliare gli eventuali trenta minuti di minore presenza al lavoro²⁰ con gli eventuali esuberanti di orario prestatati nel corso del medesimo mese lavorativo.

I permessi a recupero per minore presenza eccedenti i trenta minuti²¹, possono essere richiesti previa comunicazione preventiva scritta al proprio responsabile e previo esaurimento del monte ferie dell'anno precedente²².

La fruizione dei permessi di recupero orario²³ è consentita per un massimo di due ore giornaliere e per un massimo mensile di sei ore.

¹⁴ **M1** dalle 8:00 alle 15:35; **G1** dalle 10:25 alle 18:00.

¹⁵ Non semi-turnista.

¹⁶ Trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo mensa -

¹⁷ Per cause eccezionali ed imprevedibili

¹⁸ Previa comunicazione scritta al proprio responsabile di riferimento

¹⁹ Tre gg lavorativi.

²⁰ Fruiti in uscita

²¹ REC060

²² FER011

²³ REC040 - Recupero ore, REC060- Permesso Recupero Orario;

Il recupero deve avvenire nell'arco dello stesso mese e non deve essere inferiore ai trenta minuti giornalieri²⁴.

9.3 Servizio di assistenza tecnica²⁵ del Consiglio Comunale, delle Municipalità di Venezia e Mestre e delle Commissioni Consiliari²⁶.

Tra le attività richieste a Venis, quale system integrator dell'Amministrazione Comunale, rientra anche il servizio di assistenza tecnica al sistema di votazione elettronica al Consiglio Comunale e alle Municipalità di Venezia e Mestre.

Tale servizio è regolato da un contratto stipulato tra l'Azienda ed il Comune che deve essere quindi svolto dagli incaricati in base alle regole predisposte nell'anzidetto contratto.

Si intende normare la prestazione lavorativa da svolgere esclusivamente in presenza per l'assistenza tecnica per il Consiglio Comunale, per le Municipalità di Venezia e Mestre e per le Commissioni Consiliari.

Per le modalità che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato A – Protocollo di intervento e di assistenza tecnica del Consiglio Comunale, delle Municipalità di Venezia e Mestre e delle Commissioni Consiliari** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

Per quanto riguarda il servizio di assistenza tecnica, svolto però da remoto vige la norma specificata nel contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA si rimanda ai capitoli seguenti, **9.4 - Istituto della reperibilità, 9.5 Istituto di reperibilità video e web conference e 9.7 - Attività a semi-turni.**

9.4 Istituto della reperibilità²⁷

Il servizio si svolge nell'orario non coperto dalla normale attività lavorativa.

Qualsiasi reperibile va attivato dall'utenza esterna esclusivamente attraverso IVR, e preferibilmente anche per un'attivazione interna, al fine di consentire un monitoraggio puntuale del servizio erogato.

Per le modalità che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato B – Protocollo di intervento per servizio di reperibilità aziendale** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

9.5 Istituto di reperibilità video e web conference²⁸

Si intende normare le prestazioni lavorative in remoto per l'assistenza tecnica per il Comune di Venezia.

²⁴ A posteriori.

²⁵ Da svolgere esclusivamente in presenza.

²⁶ Allegato A – Protocollo di intervento e di assistenza tecnica del Consiglio Comunale, delle Municipalità di Venezia e Mestre e delle Commissioni Consiliari

²⁷ Allegato B – Protocollo di intervento per servizio di reperibilità aziendale

²⁸ Allegato C – Protocollo di servizio di assistenza tecnica Video e Web Conference

Per le modalità che regolano e normano questo istituto si fa riferimento **all'Allegato C – Protocollo di servizio di assistenza tecnica Video e Web Conference** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

9.6 Servizio per l'assistenza remota e on site per Eventi, Convegni, Elezioni e Referendum²⁹.

Si intende normare le prestazioni lavorative in remoto e on-site per l'assistenza tecnica per eventi straordinari organizzati nel territorio del Comune di Venezia.

Per le modalità che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato G – Protocollo di servizio di assistenza tecnica Eventi, Convegni, Elezioni e Referendum** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

9.6.1 Servizi da Remoto.

Al personale in reperibilità nelle giornate di sabato, domenica o festivi, verrà riconosciuta, oltre alle eventuali maggiorazioni previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti per lavoro straordinario, notturno o festivo, anche quanto normato nell'**Allegato B – Protocollo di intervento per servizio di reperibilità aziendale** un importo "una tantum" lordo giornaliero aggiuntivo di euro 50,00 (cinquanta).

9.6.2 Servizi On-Site

Al personale in presenza nelle giornate di sabato, domenica o festivi, verrà riconosciuta, oltre al riconoscimento delle eventuali maggiorazioni previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti per lavoro straordinario, notturno o festivo, un'indennità aggiuntiva pari a un importo "una tantum" lordo giornaliero aggiuntivo di euro 50,00 (cinquanta).

Il personale potrà di usufruire del servizio mensa presso il locale convenzionato ubicato nei pressi della sede del cliente o, in alternativa, avvalersi del servizio ristorazione con il rimborso a piè di lista di eventuali pasti, per un importo forfettario come previsto dal *contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA*.

Il personale in servizio avrà la possibilità, previa autorizzazione del responsabile di utilizzare l'autovettura aziendale o, in alternativa, la propria autovettura, in tal caso verrà riconosciuto il relativo rimborso chilometrico come definito al successivo **Capitolo 16**

Il tempo di viaggio³⁰ verrà conteggiato e sarà ricompreso nell'orario di lavoro, verranno pertanto riconosciute tutte le eventuali maggiorazioni previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti e dal vigente contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA.

Al personale che svolge servizio on-site, verrà applicato il seguente trattamento:

²⁹ Allegato G - Protocollo di servizio di assistenza tecnica Eventi, Convegni ed Elezioni

³⁰ Dalla sede aziendale alla sede del cliente e dalla sede del cliente alla sede aziendale

- fino alla categoria B2: lavoro straordinario o maggiori prestazioni con possibilità di accantonamento in banca ore;
- solo per la categoria B3 compresa in poi: recupero ore con accantonamento in banca ore.

9.7 Attività a semi-turni.

Per attività a semi-turni si intende quell'attività che prevede l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero su due semi-turni sovrapposti compresi nella fascia oraria 8:00-18:00³¹.

L'ufficio personale in coordinamento con i responsabili di riferimento, entro il quinto giorno lavorativo del mese che precede il periodo interessato trasmetterà la proposta trimestrale di semi-turnazione³² ai diretti interessati per una prima valutazione che dovrà essere confermata entro il decimo giorno lavorativo del mese, dopo di che diverrà operativa una volta validata dai responsabili di riferimento.

La programmazione dei semi-turni potrà essere variata su richiesta del singolo lavoratore a fronte di motivate emergenze e/o esigenze personali, previa compilazione del form predisposto nell'intranet aziendale. La richiesta verrà gestita dall'ufficio personale previa autorizzazione del responsabile.

Ai dipendenti ai quali verrà richiesta una semi-turnazione sarà corrisposta l'indennità di semi-turno giornaliera i cui importi vengono esplicitati nelle tabelle economiche al **Capitolo 16**.

Al personale che si avvarrà del servizio di mensa aziendale per la particolarità del semi-turno da ricoprire, è riconosciuta, durante i semi-turni di lavoro, una pausa retribuita di 30 minuti per la refezione così come previsto dal vigente CCNL

La pausa deve intendersi ricompresa all'interno dell'orario di lavoro³³ e sarà gestita in modo che sia garantito il presidio del servizio da almeno due turnisti.

Il servizio di semi-turni dovrà garantire il rispetto delle fasce orarie definite dal turno comandato e non coperte dalla flessibilità oraria.

Qualora, per esigenze eccezionali e straordinarie, si preveda una presa in servizio dalle ore 8:00 presso la sede del cliente, verranno riconosciute le ore di viaggio necessarie al suo raggiungimento³⁴, come stabilito dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

9.8 Pausa Mensa

La durata minima della pausa mensa per tutto il personale giornaliero è fissata per un tempo minimo di trenta minuti, da usufruirsi nell'intervallo tra le 12.30 e le 15.00.

Le pause superiori ai trenta minuti vengono computate in base all'effettiva durata.

³¹ M1 8:00-15:35 G1 10:25-18:00

³² Tramite apposito form nella intranet analogamente a quanto avviene per la programmazione annuale delle ferie.

³³ Né all'inizio e né alla fine dell'orario di lavoro prestabilito.

³⁴ Dalla sede aziendale alla sede del cliente.

L'intervallo meridiano sarà osservato adempiendo alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

Le pause non effettuate e le entrate anticipate rispetto all'intervallo minimo mensa, sono computate per intero come pausa mensa; eventuali deroghe per motivi produttivi devono essere autorizzati preventivamente dal proprio Responsabile.

9.9 Mense e ristorazioni

Le parti convengono che il servizio mensa sia erogato, attraverso apposite convenzioni sostitutive della mensa aziendale, entro un massimale di euro 10,33 per pasto, e in caso di mancata fruizione del pasto mensa, non sia previsto alcun altro trattamento sostitutivo.

Per ogni pasto consumato sarà trattenuto al dipendente un importo di euro 0,26.

9.10 Permessi Anni Retribuiti

Fermo restando che la durata dell'orario ordinario settimanale, come disciplinata dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, è di 40 (quaranta) ore, vengono riconosciute a tutti i lavoratori i seguenti permessi annui retribuiti.

- 72 (settantadue) ore annue già riconosciute a titolo di riduzione d'orario dal precedente CCNL Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti;
- 28 (ventotto) ore annue derivanti da riduzioni d'orario aziendali preesistenti;
- 32 (trentadue) ore annue in sostituzione delle festività abolite.

I Permessi Anni Retribuiti come sopra richiamati, verranno pertanto fruiti come segue:

- 100 (cento) ore saranno fruiti sotto forma di riduzione giornaliera dell'orario di lavoro: 25 (venticinque) minuti giornalieri; pertanto, l'orario settimanale è stabilito in ore 37:55 (trentasette ore e cinquantacinque minuti), pari a ore 7:35 (sette ore e trentacinque minuti) giornalieri.
- 32 (trentadue) ore fruibili sotto forma di P.A.R. (permessi annui retribuiti) il cui utilizzo viene regolamentato dalle norme previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Si conviene inoltre che le 28 (ventotto) ore annue di riduzioni d'orario derivanti da regolamenti preesistenti devono intendersi assorbibili da future riduzioni d'orario o permessi retribuiti previsti da rinnovi contrattuali o da disposizioni legislative in materia. Eventuali deroghe potranno essere oggetto di accordi tra le parti.

9.11 Lavoro Straordinario

È considerato lavoro straordinario quello regolarmente autorizzato ed eseguito dopo l'orario ordinario giornaliero³⁵ - fissato in applicazione del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

L'eventuale prestazione di lavoro straordinario dovrà obbligatoriamente essere preventivamente autorizzata dal proprio responsabile; entro due giorni lavorativi la prestazione deve essere consuntivata tramite l'apposita funzione prevista nella intranet aziendale.

La prestazione di lavoro straordinario liquidabile scatta a partire dai primi 15 (quindici) minuti successivi le otto ore lavorative; i primi venticinque minuti³⁶ saranno computati come ora base e conseguentemente retribuiti.

Prestazioni di lavoro straordinario superiori ai quindici minuti verranno liquidate a successivi intervalli di quindici minuti.

9.12 Istituto Banca Ore

Le Parti confermano l'uso dell'istituto della Banca Ore nella quale far confluire su base individuale e volontaria - le ore di maggiore prestazione in straordinario; ciò allo scopo di consentire ai singoli lavoratori l'utilizzo del monte ore accantonato su appositi conti individuali da utilizzarsi per eventuali recuperi orari oppure in alternativa alle ore di PAR³⁷.

Le modalità di fruizione vengono così concordate:

- la richiesta dovrà essere effettuata tramite il Self-service dipendente³⁸ relativamente alle ore di straordinario prestate ed autorizzate dal proprio responsabile entro due giorni lavorativi;
- per le ore accantonate in banca ore, l'azienda erogherà al lavoratore le sole maggiorazioni previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, per le ore di straordinario effettuate;
- le ore accantonate dal singolo lavoratore, saranno fruite secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti.

9.13 Ferie

In merito alla disciplina si rimanda a quanto stabilito dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti Art. 10 Sez. IV Cap. III

³⁵ Otto ore.

³⁶ Successivi alle sette ore e trentacinque minuti e fino all'ottava ora lavorativa

³⁷ Permessi annui retribuiti

³⁸ SSD

Si concorda che il periodo di ferie collettivo estivo sia di norma individuato dal 01 giugno al 30 settembre di ogni anno e non sia inferiore alle due settimane continuative.

Nel caso si dovessero rendere necessari, per esigenze straordinarie, sensibili scostamenti, da quanto concordato, si conviene che, su richiesta di una delle parti, la Rsu e la Direzione aziendale si incontrino per ridefinire il periodo.

La RSU e la Direzione aziendale potranno, su richiesta di una delle due parti, concordare un calendario di ulteriori ed eventuali giornate di chiusure straordinarie nell'arco dell'anno. Durante i giorni di chiusura straordinaria il servizio al cliente sarà erogato unicamente dal personale in turno e attraverso l'istituto della reperibilità, con contestuale riconoscimento delle ore lavorate.

All'inizio di ogni anno solare, di norma entro il 31 marzo, ogni dipendente sarà chiamato alla definizione di un "Piano Ferie Annuale".

Nella pianificazione delle ferie dell'anno corrente il residuo³⁹ al 31 dicembre non dovrà essere superiore ai 10 giorni, salvo richieste specifiche legate alla produzione aziendale.

Si ricorda che è richiesto a tutti di pianificare ed esaurire, entro il 30 aprile, il monte ferie arretrate⁴⁰

In caso di spostamento delle giornate di ferie inserite ed approvate nel piano individuale le stesse dovranno essere comunque fruito entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso. Lo spostamento di giornate di ferie pianificate sarà possibile previa richiesta scritta al proprio Responsabile, che ne autorizzerà lo spostamento mandando una mail a ufficio.personale@venis.it.

La cancellazione di giornate di ferie pianificate sarà possibile esclusivamente se autorizzata dalla Direzione.

Rimane inteso che dovranno essere sempre garantiti i presidi necessari al funzionamento dei servizi indispensabili, e che ogni funzione aziendale deve rimanere almeno parzialmente coperta in ogni periodo. Pertanto, l'autorizzazione delle ferie avverrà sulla base delle necessarie coperture di personale, secondo le esigenze di servizio.

9.14 Norme transitorie per il personale in forza al 18/12/2000

Con riferimento a quanto stabilito all'art 6.3 dell'Accordo Integrativo del 18/12/2000 e relativo allegato, per il personale in forza alla stessa data, si mantengono le medesime condizioni.

9.15 Festività

Salvo quanto previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, le parti convengono che, nel corso di ogni anno solare, le festività eventualmente cadenti di sabato o

³⁹ FER021 (Ferie Anno Corrente), FER042 (Ferie Aggiuntive) e PAR.

⁴⁰ Maturate al 31/12 dell'anno precedente e non usufruite.

domenica potranno essere convertite dal lavoratore in "ferie aggiuntive"⁴¹, ed in tal caso usufruite dal lavoratore stesso entro il trentuno di dicembre dell'anno solare di riferimento.

In caso di mancata compilazione del modulo elettronico per la richiesta di trasformazione delle festività eventualmente cadenti di sabato o domenica, le stesse verranno retribuite con la retribuzione in atto nello stesso anno e con la prima retribuzione utile.

Potrà essere convertita in ferie anche la festività del 4 novembre, che convenzionalmente viene fatta coincidere con la prima domenica di novembre.

Coincidendo la festività del venticinque di aprile del Santo Patrono del Comune di Venezia, - S. Marco, con la festa nazionale dell'Anniversario della liberazione d'Italia, si stabilisce, convenzionalmente, di considerare come festività del patrono il ventuno di novembre, ricorrenza della festività della Madonna della Salute.

10 REMOTE WORKING ED EMERGENCY SMART WORKING⁴²

L'Azienda si rende disponibile a valutare eventuali richieste di " Remote Working ed Emergency Smart Working" compatibilmente con le esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di reparto, in accordo con la RSU.

Tali richieste dovranno comunque avere carattere "temporaneo" e revisionabile, secondo le esigenze dell'Azienda, sempre in accordo con la RSU.

L'azienda, come agevolazione e condizione di maggior favore, riconoscerà esclusivamente ai dipendenti dichiarati "fragili" l'indennità di 5,00 (cinque) euro lordi per ogni giorno di lavoro remoto, comprensiva di indennità sostitutiva del servizio mensa e contributo ai consumi.

Per le modalità che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato D – Remote Working ed Emergency Smart Working** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

11 PART-TIME

Il part time viene riconosciuto secondo la normativa vigente e per la sua regolamentazione si rimanda a quanto stabilito dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

12 MALATTIA⁴³

Si conferma che, fermo restando quanto previsto dalla legislazione in materia e dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, non è obbligatorio produrre il certificato medico per malattie di durata pari o inferiore ad un giorno, purché lo stesso non sia contiguo a giornate non lavorative.

⁴¹ FER042 (Ferie Aggiuntive).

⁴² Allegato D - Remote Working ed Emergency Smart Working.

⁴³ Allegato E - Protocollo certificazione malattia

Per le norme che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato E - Protocollo certificazione malattia** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

La società si riserva comunque, in situazioni particolari che potrebbero determinarsi di richiedere la certificazione medica giustificativa anche per assenza di durata pari o inferiori a un giorno.

13 PERMESSI RETRIBUITI E TUTELE

13.1 Premessa

Le Parti convengono che restano confermati i trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge e dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti nei seguenti ambiti di tutela:

- permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici per la cura del dipendente e dei suoi familiari;
- malattia/disabilità del figlio e congedo parentale;
- permessi per grave infermità/decesso;
- conservazione del posto di lavoro per malattie gravi;
- permessi studio;
- permessi nascita figli.

13.2 Permessi retribuiti per visite mediche⁴⁴

Saranno riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari fino ad un massimo di 50 (cinquanta) ore annue, comprensive dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro, dietro presentazione di idonea certificazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura sanitaria pubblica, convenzionata o privata recante i dati del dipendente, la data, l'orario di inizio e termine della prestazione medica.

I suddetti permessi compresi anche gli accertamenti/trattamenti specialistici per la cura del dipendente, figli minori, genitori, coniuge o convivente e saranno fruibili nell'ambito del richiamato monte ore complessivo di 50 (cinquanta) ore.

Non concorrono al raggiungimento del limite di cinquanta ore annue i permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici fruiti da lavoratori affetti da malattie professionali riconosciute e da gravi patologie certificate dal medico competente⁴⁵.

⁴⁴ Sono ricompresi anche gli accertamenti/trattamenti specialistici per la cura del dipendente e dei suoi familiari

⁴⁵ Legge 104

Per il personale in regime di part-time, in funzione dell'orario di lavoro settimanale osservato, e per il personale assunto in corso d'anno, il suddetto monte ore complessivo sarà riproporzionato.

Eventuali situazioni particolari, incluse le patologie previste dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti alla sez. IV titolo VI art. 2, per le quali le previsioni del presente capitolo non dovessero risultare sufficienti, saranno prese in considerazione in sede aziendale, con l'assistenza sindacale se richiesta dal dipendente interessato, anche ai fini di una anticipazione degli istituti maturandi nei due anni successivi.

13.3 Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale

Per la malattia del figlio tra i tre anni e fino ai sedici anni, come condizione di miglior favore, verranno garantiti i cinque giorni previsti dalla normativa legale vigente.

Saranno, altresì, riconosciuti tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito aggiuntivo, nei casi di disabilità del figlio certificata ai sensi della L. n. 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine di agevolare la maternità/paternità fino al compimento del figlio dei tre anni, l'Azienda riconoscerà un giorno di permesso retribuito aggiuntivo all'anno, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti, coniugati o conviventi, genitori o adottivi/affidatari del figlio.

Il Congedo parentale è utilizzabile in modalità frazionata a ore⁴⁶ secondo quanto specificamente previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti applicato in Azienda ovvero secondo le eventuali modalità di miglior favore attualmente in uso.

Per poter usufruire del congedo parentale, come previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti Sez. IV Titolo VI la richiesta va fatta almeno quindici giorni prima del periodo di fruizione.

13.4 Permessi per nascita figli

In aggiunta ai permessi previsti dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti,⁴⁷ e dalle leggi vigenti è previsto una giornata di permesso aggiuntivo retribuito in caso di "Nascita Figli" da usufruire nei giorni immediatamente successivi all'evento.

13.5 Permessi per decesso

Esclusivamente nelle ipotesi di decesso di parenti e affini fino al primo grado, coniuge/convivente, fratelli e sorelle, i dipendenti hanno diritto ad un giorno aggiuntivo di permesso retribuito rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, per evento, in ragione d'anno.

⁴⁶ Due o quattro

⁴⁷ Donazione sangue, permessi studio, congedi per gravi problemi familiari o lutto, ecc.

Per fruire di tale permesso il dipendente è tenuto a presentare il certificato di decesso, o con dichiarazione sostitutiva auto-certificata, che attesti il decesso; i giorni di permesso dovranno essere utilizzati entro dieci giorni dal decesso.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire l'Ufficio Personale e il proprio Responsabile, indicando i giorni nei quali sarà utilizzato il permesso che dovrà essere fruito entro 7 giorni dal giorno successivo al decesso.

13.6 Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi

Nei confronti di lavoratori affetti da gravi patologie che siano costretti ad assentarsi dal lavoro per un periodo superiore a quello previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da malattie di particolare gravità, l'Azienda garantirà - come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, l'incremento del periodo di comporta, utile al mantenimento del rapporto di lavoro, in misura del 10%.

13.7 Diritto allo studio e permessi studio.

Per quanto concerne il diritto allo studio si fa riferimento all'art. 8 sez. IV titolo VI del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Ai lavoratori che conseguano il diploma di istruzione di secondo grado, il diploma di laurea di primo o di secondo livello, i master di specializzazione post-laurea di primo e di secondo livello, saranno riconosciuti un giorno aggiuntivo di permesso retribuito, rispetto a quanto previsto del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, per la preparazione dei relativi esami finali.

13.8 Permessi Sindacali⁴⁸

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti a beneficio delle RSU è quello previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti e dall'accordo unitario Fim- Fiom Uilm/Federmeccanica del 05 luglio 2017.

Da tale computo sono escluse le ore fruito per la partecipazione agli incontri convocati dall'Azienda nonché ai Comitati Paritetici.

14 ISTITUTO BANCA SOLIDALE DEL TEMPO⁴⁹.

Con riferimento a quanto previsto dal D.lgs. 151/2015, art. 24, in Venis sarà consentita la cessione delle FERIE e dei PAR tra dipendenti, sulla base di una manifestazione di volontà in tal senso da parte del "cedente" a favore di colleghi

⁴⁸ PER580

⁴⁹ Cfr. linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale accordo sottoscritto tra Federmeccanica Assisital Fim Fiom e Uilm del 26 marzo 2018.

Per le modalità, fermo restando la possibilità del lavoratore interessato di avvalersi dell'eventuale assistenza delle RSU, che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato H – Protocollo per la creazione e la gestione dell'istituto Banca Solidale del Tempo** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

15 SPESE DI TRASPORTO, TRASFERTE E SERVIZIO FUORI SEDE

15.1 Norme generali

Sono considerate spese di trasferta⁵⁰ quelle spese sostenute dai dipendenti per conto dell'azienda per il raggiungimento e la permanenza nella località di trasferta e per il rientro alla sede di lavoro.

15.2 Durata delle trasferte

Agli effetti della loro durata, le trasferte sono distinte in:

- trasferte giornaliere;
- trasferte di più giorni⁵¹;
- trasferte di lungo periodo⁵².

15.3 Mezzi di trasporto

La scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita dal proprio responsabile che autorizza la trasferta, avendo cura di ottimizzare costi e tempi attraverso l'esame di:

- destinazione prevista per la missione;
- costo del viaggio;
- tipologia dell'itinerario;
- tempo necessario.

Con riferimento a quanto sopra ci si può avvalere dei mezzi secondo le modalità di seguito indicate:

Mezzo	Modalità di fruizione
Aereo:	classe turistica

⁵⁰ Spese di viaggio, vitto e alloggio.

⁵¹ Si intendono quelle in cui si effettuano uno o più pernottamenti.

⁵² Si intendono quelle di durata superiore al mese.

Treno:	Seconda classe più eventuali supplementi ⁵³ , vagone letto singolo speciale ⁵⁴ ;
Altri mezzi pubblici urbani ed extra urbani ⁵⁵ :	rimborso del biglietto;
Taxi:	limitato ai soli spostamenti iniziali e terminali del viaggio di trasferimento ⁵⁶ quando costituisca l'unico mezzo disponibile o particolari motivi di disagio o di urgenza lo richiedano previa esplicita autorizzazione preventiva scritta da parte del proprio responsabile o del coordinatore della reperibilità;
Autovetture a noleggio:	in casi eccezionali ⁵⁷ e se il rinvio del viaggio può provocare gravi pregiudizi alla missione, previa esplicita autorizzazione preventiva scritta da parte del proprio responsabile o del coordinatore della reperibilità;
Autovettura personale ⁵⁸ :	quando particolari motivi di disagio o urgenza lo richiedano, il proprio responsabile può autorizzare, ai fini del rimborso chilometrico, spese autostradali ed eventuali spese di sosta, l'utilizzazione della autovettura personale per viaggi di trasferta, previa esplicita autorizzazione preventiva scritta da parte del proprio responsabile o del coordinatore della reperibilità; L'uso della propria autovettura è altresì consentito per il raggiungimento dell'aeroporto. L'interessato esonera la società da ogni responsabilità verso terzi e per i danni alla persona o alle cose, in conseguenza dell'uso dell'autovettura.

Tutte le spese sopra citate devono essere debitamente e precisamente documentate.

Eventuali contravvenzioni elevate e altre responsabilità per uso improprio durante l'utilizzo dei mezzi aziendali, o del proprio mezzo preventivamente autorizzato, saranno a carico della persona autorizzata.

⁵³ Viaggi diurni.

⁵⁴ Viaggi notturni.

⁵⁵ Pullman, autobus, ecc.

⁵⁶ cioè, da casa/ufficio fino all'aeroporto o stazione e viceversa

⁵⁷ Sciopero mezzi di trasporto, cancellazione voli, particolari motivi di disagio o di urgenza.

⁵⁸ N.B. L'uso di questa forma di trasporto è caldamente sconsigliata dalla Direzione.

15.4 Tempi di viaggio

Per tempi di viaggio s'intende il tempo necessario per raggiungere la località di destinazione e viceversa, utilizzando il mezzo di locomozione autorizzato dal proprio responsabile.

Al personale sarà riconosciuto un importo forfettario di euro trenta lorde per ogni trasferta nell'ambito del territorio nazionale, qualora la trasferta comporti un impegno complessivo di almeno otto ore⁵⁹, comprensivo della normale prestazione.

Nessuna indennità sarà erogata per missioni svolte all'interno del territorio della Città metropolitana di Venezia.

Detti importi sono da intendersi comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, e avranno validità per tutta la durata dell'Accordo Aziendale.

15.5 Rientri in sede

Viene garantito un rientro settimanale alla propria sede di lavoro per le trasferte sul territorio nazionale, con esclusione di quelle di lungo periodo.

Il personale che si trovi in trasferta nel giorno immediatamente precedente ad una o massimo due giornate consecutive fra festività settimanali, domeniche o sabati non lavorativi e che debba continuare la trasferta nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva, può in alternativa al rientro in sede e successivo ritorno, secondo la normativa in atto, prolungare la permanenza in loco previa autorizzazione del proprio responsabile.

15.6 Rimborsi di spesa

15.6.1 Trattamento per trasferte nell'ambito della Città metropolitana di Venezia

Sono previsti i seguenti rimborsi:

- Viaggi: nel caso in cui per gli spostamenti venga autorizzato l'utilizzo dell'autovettura propria, la tariffa per il rimborso chilometrico applicabile sarà quella definita al successivo punto **15.9 Rimborsi chilometrici** del presente accordo. Qualora invece venga utilizzato il mezzo pubblico, verrà rimborsato il costo del biglietto, come stabilito al precedente punto **15.3 Mezzi di trasporto** del presente accordo.
- Vitto: qualora non vi sia la possibilità di rientrare in sede⁶⁰ per il pasto meridiano, verrà rimborsato il pasto documentato fino a euro 10,33. In caso di pasto serale nell'ipotesi che la trasferta si prolunghi oltre al limite temporale prefissato al successivo punto **15.7 Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o**

⁵⁹ Tempi di spostamento inclusi.

⁶⁰ Entro le 15:30

forfait del presente accordo, nella quale viene determinato l'orario che dà diritto al rimborso delle spese per tale evento, verrà rimborsato il pasto documentato fino a euro 25,00.

15.6.2 Trattamento per trasferte in località al di fuori della Città metropolitana di Venezia.

Nell'ambito dell'intera trasferta il dipendente potrà richiedere il rimborso a piè di lista per:

- pasto meridiano - entro un massimale di euro 25,00;
- pasto serale - entro un massimale di euro 40,00;
- altre spese documentate - entro un massimale di euro 20,00 per ciascuna giornata di trasferta.

Gli alberghi saranno prenotati dalla Segreteria di Direzione della Società.

Gli importi erogati a rimborso delle spese di vitto e/o alloggio, o a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione a nessun effetto per il contratto collettivo o individuale di lavoro.

15.7 Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait

Se il dipendente si trova in trasferta ha diritto:

- al pasto meridiano, oltre le ore 12:30;
- al pasto serale, oltre le ore 20.00;
- al pernottamento, oltre le ore 21.00.

15.8 Trasferte di lungo periodo.

Il trattamento sarà definito di volta in volta in funzione del luogo e durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno, sia per i viaggi.

L'Azienda informerà la R.S.U. in merito ai nominativi del personale interessato a trasferte di lungo periodo.

15.9 Rimborsi chilometrici

Qualora per gli spostamenti per ragioni di servizio si debba utilizzare⁶¹ la propria autovettura, la tariffa applicata sarà riferita a quella indicata dalle Tabelle Aci per il calcolo del rimborso chilometrico⁶², e pubblicate sulla gazzetta ufficiale con rivalutazione annuale un'autovettura tipo definita annualmente tra le parti.

⁶¹ Previa autorizzazione da parte del responsabile.

⁶² Per l'anno in esame

Si ricorda, comunque che l'uso della propria autovettura è fortemente sconsigliato dalla Direzione aziendale, deve considerarsi un'eccezionalità e deve essere sempre autorizzato preventivamente dal proprio responsabile.

15.10 Abbonamento ai trasporti pubblici

L'azienda, nello spirito di incentivare l'uso dei mezzi pubblici, acquisterà per conto dei dipendenti che ne facciano richiesta l'abbonamento annuale per l'uso dei mezzi pubblici⁶³. Il relativo importo sarà trattenuto al dipendente in dodici rate sulla retribuzione mensile.

L'azienda, inoltre, come condizione di miglior favore si fa carico, sempre nello spirito di incentivare l'uso dei mezzi pubblici, di rimborsare le spese sostenute dai dipendenti per l'acquisto della tessera Carta Venezia Unica ed i suoi successivi rinnovi necessaria per poter usufruire dei mezzi pubblici urbani a prezzo calmierato.

Tutte le indennità sopra elencate devono intendersi comprensive di ogni effetto riflesso su istituti di legge, di natura diretta indiretta e/o differita, compreso il TFR e non verranno, pertanto, conteggiate a tali fini.

In merito alla disciplina, per quanto non espressamente indicato, si rimanda a quanto stabilito all' art. 5 Sezione Quarta - Titolo III - Orario di lavoro - del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

16 PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI

A forfettario recupero della *vacanza* di integrativo dal 2020 al 2022, fermo quanto previsto dagli accordi specifici per le attività a semi-turno, le reperibilità e l'assistenza tecnica al sistema di votazione elettronica del Consiglio Comunale e Municipalità, si conviene di ridefinire le indennità nelle misure di seguito riportati:

16.1 Indennità di chiamata in reperibilità

L'indennità di chiamata in reperibilità viene fissata in accordo tra le parti a euro 15.

16.2 Indennità di reperibilità

Giornate feriali, compreso il sabato	Importo lordo
Fino a 4 ore di reperibilità giornaliera	Euro 10,28
Fino a 12 ore di reperibilità giornaliera	Euro 17,62
Fino a 16 ore di reperibilità giornaliera	Euro 29,37

⁶³ Autobus, Mezzi di trasporto su acqua e treni.

Fino a 24 ore di reperibilità giornaliera	Euro 39,65
Giornate festive	Importo lordo
Fino a 4 ore di reperibilità giornaliera	Euro 13,22
Fino a 12 ore di reperibilità giornaliera	Euro 22,02
Fino a 16 ore di reperibilità giornaliera	Euro 36,71
Fino a 24 ore di reperibilità giornaliera	Euro 51,39

16.3 Indennità di semi-turno

Semi turni	Importo lordo
Dal lunedì al venerdì	Euro 09,18
Sabato	Euro 09,59
Notturno ⁶⁴	Euro 13,82
Festivo	Euro 15,01
Sia notturno che festivo	Euro 20,00

16.4 Indennità per assistenza tecnica per il Consiglio Comunale, per le Municipalità e delle Commissioni Consiliari

Indennità per assistenza tecnica	Importo lordo
Servizio concluso entro le ore 24:00	Euro 32,81
Servizio concluso oltre le ore 24:00	Euro 65,62

Le parti convengono che, con decorrenza annuale⁶⁵, tali indennità siano rivalutate sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

⁶⁴ Come previsto dal C.C.N.L.

⁶⁵ Entro la fine di gennaio

17 RESPONSABILE UNICO DEL PROGETTO⁶⁶

Nell'ambito dei progetti attivati dall'Azienda e dei relativi approvvigionamenti è necessario individuare di volta in volta la figura del Responsabile Unico del Progetto⁶⁷.

Tale ruolo sarà ricoperto di norma da personale inquadrato nella categoria B3 o A1.

Potranno ricoprire tale ruolo anche i dipendenti inquadrati nella categoria B2 nell'ambito di un percorso di crescita professionale.

È prevista come condizione di miglior favore un'indennità di funzione annuale di euro 150 lordi pari a 12,50 euro lordi mensili che devono intendersi comprensivi di ogni effetto riflesso su istituti di legge, di natura diretta indiretta e/o differita, compreso il TFR e non verranno, pertanto, conteggiate a tali fini.

18 WELFARE AZIENDALE⁶⁸

18.1 Premessa

Le Parti considerano le persone al centro del sistema Azienda⁶⁹.

Pertanto, il Welfare in Venis è una leva strategica che mette a disposizione un sistema integrato di tutele e di servizi che aiutano a consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori e a migliorare il clima aziendale facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla base di queste premesse, il modello di Welfare in Venis ha tre obiettivi principali ed ambisce a diventare:

- conciliativo, migliorando l'armonia tra la vita personale e quella lavorativa;
- inclusivo con l'ambizione di creare un contesto di lavoro che favorisce l'accoglienza e valorizzi le diversità.

Per raggiungere questi due obiettivi Venis utilizzerà due leve che agiranno in modo integrato:

- Work-life set: politiche, pratiche, programmi e iniziative che servono ad aiutare le persone a conseguire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Benefits: programmi inerenti a salute - con particolare riguardo alla prevenzione, tramite l'individuazione di specifici pacchetti.

⁶⁶ R.U.P. così come identificato dal D.Lgs. 36/2023

⁶⁷ R.U.-P.

⁶⁸ Si fa riferimento al regolamento del conto Welfare Individuale, che viene aggiornato annualmente in accordo tra le parti, e messo a disposizione sulla Intranet aziendale.

⁶⁹ Sostenibile, competitivo e duraturo.

Tutto ciò premesso, Le Parti intendono confermare e/o attivare azioni positive di welfare aziendale come normato nell'allegato del presente accordo⁷⁰.

Tra le Parti resta, comunque, convenuto che le iniziative di welfare saranno valutate in prospettiva sia alla luce della sostenibilità delle medesime che degli esiti del confronto in atto in ordine al rinnovo del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, nonché del nuovo scenario configuratosi a seguito della pandemia Covid-19 e i suoi riflessi.

Le parti concordano che venga riconosciuto ed erogato ai dipendenti in forza alla sottoscrizione del presente contratto integrativo l'importo di euro 227,00 come quota aggiuntiva al welfare individuale di euro 200,00 già previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti relativo all'anno 2023.

L'importo sarà riconosciuto a tutti i dipendenti indipendentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità lavorativa in azienda.

In accordo tra le parti si conviene, che, come condizione di miglior favore rispetto al vigente CCNL, - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, per le annualità 2024 e 2025 verrà erogata una quota aggiuntiva di euro 50,00 al welfare individuale di euro 200,00 già previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Per le norme che regolano e normano questo istituto si fa riferimento all'**Allegato F - Protocollo Conto Welfare Individuale** del vigente accordo sottoscritto tra le parti e che ne fa parte integrante e vincolante.

18.2 Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari o di Cura

Le Parti concordano di stabilire obiettivi che, nei limiti delle risorse di budget annuali destinate al Welfare, con particolare attenzione agli indicatori di performance aziendale⁷¹, propongano misure organizzative volte a verificare e migliorare l'attuazione di:

- Part-Time;
- Smart Working e Remote Working.

Le finalità sottese sono quelle di consolidare le nuove modalità di organizzazione del lavoro sperimentate nella fase emergenziale della pandemia e rafforzarle basandosi sul principio della responsabilizzazione delle persone ed utilizzando strumenti come:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- valutazione per obiettivi della performance,

⁷⁰ Allegato F - Protocollo Conto Welfare

⁷¹ Maggiore produttività ed efficienza

- costante rilevazione dei bisogni delle persone.

18.3 Istituzione del Comitato Paritetico Welfare, modello di funzionamento e strumenti

Il Comitato Paritetico Welfare, da ora in poi "Comitato", si compone di due membri di nomina aziendale e due membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo Integrativo, designati pariteticamente dalle Segreterie FIM-FIOM, che restano in carica per la vigenza del suddetto accordo.

Alle riunioni del Comitato potranno partecipare, ove richiesto e condiviso da tutti i membri, in relazione alla particolarità degli argomenti oggetto di discussione, soggetti esterni in qualità di esperti della materia di cui trattasi.

Il Comitato si riunirà, di norma, ogni tre mesi ed avrà la facoltà di:

- coadiuvare le attività di mappatura dei servizi e delle buone pratiche in tema di Welfare Aziendale presenti attualmente in Venis, al fine di renderle patrimonio comune per l'azienda e i suoi lavoratori e monitorare l'andamento delle iniziative introdotte;
- monitorare i bandi nazionali ed europei in materia di Welfare e People Care;
- sensibilizzare/informare tutta la popolazione aziendale sulle tematiche Welfare e People Care di interesse per i dipendenti.

18.3.1 Ambiti di intervento del Comitato Paritetico Welfare

Il Comitato dovrà avere come finalità principali quelle di:

- formulare proposte di revisione/riarticolazione dei servizi welfare in linea con le esigenze dei lavoratori e con il nuovo modello di Welfare Aziendale;
- concordare e promuovere survey aziendali funzionali a comprendere i nuovi bisogni e la peculiarità anche in ambito territoriale
- facilitare l'implementazione dei programmi/iniziative, in particolare tramite Progetti Pilota;
- monitorare l'esito delle stesse, per eventuale estensione.

Il Comitato avrà l'opportunità di definire le priorità di intervento e di sostegno economico con l'obiettivo di rendere operativo un Piano Welfare condiviso in corso dell'anno.

18.4 C.R.A.L. aziendale.

Per le attività del CRAL, l'Azienda contribuisce con un importo mensile di euro 12,00 (dodici) per ciascun dipendente in forza che contribuirà con un importo mensile di euro 3,00 (tre); l'importo trattenuto sarà versato sul conto corrente intestato al CRAL Venis con cadenza trimestrale.

18.5 Previdenza complementare

Come previsto nel vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, i lavoratori, possono volontariamente iscriversi ai Fondi previdenza complementare costituiti allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

Come condizione di miglior favore, a decorrere dalla firma del presente accordo, le parti concordano di elevare al 3,0 % la contribuzione a carico del datore di lavoro dei minimi contrattuali per tutti gli aderenti ai fondi pensione di categoria:

- **COMETA**
- **SOLIDARIETÀ VENETA**

18.6 Assistenza sanitaria integrativa

In coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti, i dipendenti Venis verranno iscritto al momento dell'assunzione alla seguente forma di assistenza sanitaria integrativa:

- Mètasalute - Fondo Sanitario Lavoratori Metalmeccanici

Il diritto all'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria e la contribuzione a carico di Venis, viene stabilita dal vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Come condizione di miglior favore per i dipendenti si chiede di aderire al piano base C del contratto Mètasalute, portando la contribuzione mensile interamente a carico dell'azienda da euro 16,67 a euro 24,34 per ciascun dipendente, a partire dal primo gennaio 2024.

18.7 Misure di prevenzione, ascolto e orientamento alla cura per le donne vittime di discriminazione e/o violenza nel luogo di lavoro⁷²

Le Parti concordano di dare piena applicazione alle previsioni di cui Sezione IV-Titolo VI "Art. 12bis "Misure per le donne vittime di ogni tipo di violenza" dell'ipotesi di non attuazione dell'Accordo per il rinnovo del vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

A tal fine, condividendo che l'azienda debba assicurare accoglienza, ascolto e orientamento di cura alle vittime di ogni tipo di discriminazione e violenza, soprattutto nei riguardi delle donne, le Parti collaboreranno nel monitoraggio di eventuali episodi.

Saranno progettate congiuntamente campagne di sensibilizzazione che favoriscano comportamenti antidiscriminatori e contro ogni tipo di violenza nel luogo di lavoro.

⁷² Come previsto all'interno del codice etico aziendale.

18.8 Assicurazione infortuni extraprofessionali

A completamento del sistema di welfare aziendale, per tutto il personale dipendente in forza, Venis continuerà a mantenere attiva la polizza per Infortuni extraprofessionali in essere alle condizioni già vigenti.

19 UNA TANTUM VACANZA CONTRATTUALE

Le parti concordano che ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo, verrà corrisposto un importo lordo di euro 900,00 (euro novecento/00), onnicomprensivo per il periodo dal 01 gennaio 2020 al 31 dicembre 2022; l'importo sarà erogato con la prima retribuzione utile successiva alla firma del presente accordo. L'importo dell'una tantum, riferita a periodi di imposta precedenti, tiene già conto di tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, le parti hanno inoltre, espressamente escluso tale importo dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'una tantum sarà ragguagliata a quote mensili di euro 25,00 per quanti sono i mesi interi per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico dell'azienda nel periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022. A questi effetti la frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata come mese intero.

L'erogazione non compete in relazione ai periodi mensili nei quali si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione

Sono, invece, utili ai fine della maturazione dell'una-tantum, le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico dell'azienda.

20 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data della sottoscrizione, fatte salve diverse decorrenze ivi espressamente stabilite, ed ha durata fino al 31 dicembre 2025 e rimarrà comunque in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo tra le parti.

Per quanto non disciplinato ed espressamente indicato si rimanda al vigente CCNL - Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

21 CONTRIBUZIONE SINDACALE STRAORDINARIA

In occasione del rinnovo del contratto collettivo integrativo aziendale Venis SPA, FIM-CISL, FIOM-CGIL, chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una contribuzione straordinaria **“UNA TANTUM”** di euro 50,00 (euro cinquanta/00) da versarsi quale contributo delle attività del sindacato FIM-CISL, FIOM-CGIL.

Verrà predisposto un apposito form nel quale sarà possibile autorizzare o meno suddetta trattenuta, con la modalità del silenzio assenso, come peraltro previsto nei rinnovi dei contratti nazionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Venezia, 26 luglio 2023

VENIS SPA

MARCO BETTINI

GIAMPIETRO SANTORO

RSU VENIS SPA

FRANCESCO CORALLI

MARCO ZINATO

LORENZO LUXARDI
(FIM-CISL)

MICHELE VALENTINI
(FIOM-CGIL)
