

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIRIGENTI DIPENDENTI DI FINAOSTA S.p.A.

Premessa

Presso la sede legale di FINAOSTA S.p.A., in Aosta, sono presenti:

- per FINAOSTA S.p.A. (di seguito denominata anche "Azienda") il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Nicola ROSSET;
- per la RSA e la Segreteria territoriale di FIRST- CISL la signora Elisabetta ROMAGNOLI, di seguito, anche, "le Parti".

Il presente contratto raccoglie in un unico documento le agevolazioni concesse al personale dirigente nel tempo sia per delibera consiliare sia per prassi, nonché gli accordi frutto del rinnovo del contratto di secondo livello stesso ed integra quanto già previsto dal CCNL di riferimento.

PARTE ECONOMICA

Art. 1 - Premio Variabile di Risultato

Al fine di giungere ad una migliore valorizzazione delle performance individuali, si introduce, in sostituzione del previgente Premio aziendale, il Premio Variabile di Risultato (di seguito, anche, PVR), il quale, come meglio precisato *infra*, entrerà a regime nel 2024, con erogazione del relativo premio nel 2025.

Il PVR, quale premio unico, può essere erogato, sotto forma di *una tantum* corrisposto in occasione della mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale dirigente che abbia superato il periodo di prova. Lo stesso:

- non prevede meccanismi atti ad erogare premi in misura fissa;
- viene corrisposto in rapporto al raggiungimento di obiettivi oggettivi e misurabili, comunicati a ciascun dirigente.

A tale fine l'Azienda procede:

- all'individuazione, con cadenza annuale ed in coerenza con quanto definito nel Piano Esecutivo Annuale (PEA), di n. 3 Obiettivi Aziendali, con determinazione del coefficiente di ponderazione e dei relativi valori soglia (in misura inferiore al pieno raggiungimento dell'obiettivo). L'eventuale distribuzione del PVR è subordinata al raggiungimento dei valori soglia individuati per tutti gli Obiettivi Aziendali;
- all'assegnazione a ciascun dirigente, con cadenza annuale, di Obiettivi Individuali opportunamente ponderati.

Propedeuticamente alla determinazione del PVR si procede:

- al calcolo, mediante ponderazione, della percentuale di raggiungimento degli Obiettivi Aziendali. Detto valore identifica il Moltiplicatore aziendale (MA) utilizzato per la determinazione del PVR;
- alla determinazione del Montepremi individuale target (MIT), calcolato applicando un valore percentuale (identificato in base all'impatto del ruolo ricoperto dal dirigente sui risultati aziendali) sulla RAL maturata nell'esercizio di riferimento, al netto degli eventuali assegni *ad personam*.

Il PVR erogabile è dato dal prodotto tra il Montepremi individuale target (MIT) e il Moltiplicatore aziendale specifico, moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi Individuali assegnati.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi (Aziendali e Individuali) è consuntivata mediante il supporto di apposito applicativo aziendale (Board). La stessa è oggetto, indicativamente nei mesi di maggio e settembre e mediante colloquio con il dirigente, di monitoraggio intermedio da parte del Responsabile di riferimento.

Si precisa che:

- il PVR non concorre alla determinazione del T.F.R.;

- nel caso di prolungata assenza e/o di cessazione dal servizio l'Azienda può procedere alla rideterminazione degli Obiettivi Individuali.

Art. 2 - Premio di anzianità

È riconosciuto un premio di anzianità al personale in servizio che abbia le seguenti anzianità lavorative effettive:

- 25 anni;
- 35 anni.

L'ammontare del premio è pari ad una mensilità lorda calcolata nella misura di un dodicesimo della retribuzione annua e viene erogato nel mese di maturazione degli anni di servizio previsti.

Non concorrono a formare l'anzianità effettiva utile al conseguimento del premio i periodi di aspettativa non retribuita fruiti dai dipendenti.

Art. 3 - Servizio di mensa diffusa

Viene riconosciuto a tutto il personale dirigente che effettua la pausa pranzo un'indennità sostitutiva del buono elettronico pari a euro 6,50 giornaliera.

Il personale dirigente può, in alternativa, optare per la corresponsione di buoni elettronici, utilizzabili giornalmente e non cumulabili tra loro.

L'importo del buono elettronico potrà essere oggetto di eventuale rivalutazione in base a verifiche annuali a prescindere dal rinnovo del presente contratto.

PARTE NORMATIVA

Art. 4 - Polizze di assicurazione

Tra le altre, l'Azienda ha stipulato le seguenti polizze assicurative, che si impegna a mantenere in vigore, comunicando alla RSA, allo scadere delle stesse, le eventuali variazioni che intendesse o dovesse apportarvi.

- a) Polizza "Cumulativa infortuni": tale polizza, in sintesi, assicura un indennizzo ai dipendenti che, in seguito ad infortuni professionali o extra-professionali, abbiano avuto un'invalidità temporanea o permanente, oppure indennizza gli aventi causa in caso di decesso del dipendente in seguito all'infortunio; gli indennizzi sono previsti in misura pari a 4 volte la retribuzione lorda annua, con un massimale di 750.000 euro, in caso di morte e pari a 5 volte la retribuzione annua lorda, con un massimale di 850.000 euro, in caso di invalidità permanente;
- b) Polizza "Kasko": tale polizza, in sintesi, copre i danni materiali causati alle autovetture di proprietà dei dipendenti qualora queste vengano utilizzate per servizi comandati.

L'Azienda ha inoltre stipulato le seguenti polizze assicurative, alcune con premio in parte a carico dei dipendenti, che si impegna a mantenere in vigore, concordando con la RSA, allo scadere delle stesse, le eventuali variazioni che intendesse o dovesse apportarvi.

- c) Polizza "Tutela giudiziaria": tale polizza, in sintesi, copre ogni onere relativo all'assistenza legale occorrente per la difesa degli interessi in sede extragiudiziale e giudiziale di FINAOSTA S.p.A. e dei dipendenti della stessa, esclusa la colpa grave degli stessi;
- d) Polizza "Responsabilità civile": la polizza, in sintesi, copre i danni derivanti da perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi a seguito di un comportamento attivo od omissivo dovuto ad imprudenza, imperizia e/o negligenza degli assicurati, esclusa la colpa grave dei dipendenti;
- e) Polizza "Directors & Officers liability (D&O)": la polizza, in sintesi, copre le richieste di risarcimento presentate da terzi, mantenendo indenni gli assicurati da qualunque perdita patrimoniale conseguente da qualsiasi effettivo o presunto inadempimento colposo nei doveri imposti dalla legge e dallo statuto, nonché da qualsiasi altra condotta illecita in ipotesi tenute nell'esercizio delle funzioni per conto della Società;

- f) Polizza "Malattia": tale polizza, in sintesi, rimborsa parte degli oneri che i dipendenti devono sostenere per le cure mediche proprie e dei familiari a loro carico; inoltre, con un incremento di premio a carico del dipendente, è possibile assicurare anche familiari conviventi non fiscalmente a carico. L'importo della polizza a carico degli assicurati e la durata del servizio assicurativo sono determinati in seguito all'espletamento di gara avente per oggetto tale servizio. Finaosta assicura la continuità del servizio e si impegna a versare una quota del premio lordo a carico del singolo assicurato pari al 60% del premio. Al momento del rinnovo della polizza le parti esamineranno congiuntamente i costi della polizza ed eventuali prodotti integrativi. L'adesione del dipendente è facoltativa;
- g) Polizza "Previdenza integrativa" (Fondo Previgen): tale polizza rappresenta il fondo di previdenza integrativa adottato volontariamente dall'Azienda e dai dipendenti a partire dal 1992. In sintesi, le caratteristiche principali possono essere così riassunte:
- contributo a carico del dipendente pari ad almeno l'1% della base di calcolo, suscettibile di aumento su volontà dello stesso dipendente, da esercitarsi una volta l'anno, a dicembre;
 - contributo a carico dell'Azienda pari al 4,5% della base di calcolo (se il contributo del dipendente è inferiore al 2% della base di calcolo). Il contributo dell'Azienda, qualora il contributo del dipendente sia pari o superiore al 2% della base di calcolo, è pari al 5,5% della base di calcolo;
 - base di calcolo pari all'imponibile contributivo annuo;
 - obbligo per il datore di lavoro di destinare al fondo di previdenza integrativa l'intero accantonamento del TFR per i nuovi iscritti.
- h) Polizza "Previdenza integrativa" (FONDEMAIN): tale polizza è stata stipulata sulla base dell'accordo collettivo aziendale del 22.10.2009.

In sintesi, le caratteristiche principali possono essere così riassunte:

- contributo a carico del dipendente pari ad almeno l'1% della base di calcolo, suscettibile di aumento su volontà dello stesso dipendente, da esercitarsi una volta l'anno, a dicembre;
- contributo a carico dell'Azienda pari al 4,5% della base di calcolo (se il contributo del dipendente è inferiore al 2% della base di calcolo). Il contributo dell'Azienda, qualora il contributo del dipendente sia pari o superiore al 2% della base di calcolo, è pari al 5,5% della base di calcolo;
- base di calcolo pari all'imponibile contributivo annuo;
- obbligo per il datore di lavoro di destinare al fondo di previdenza integrativa l'intero accantonamento del TFR per i nuovi iscritti.

Art. 5 - Permessi retribuiti

Salvo quanto ulteriormente previsto dalle leggi che danno diritto alla fruizione di congedi per eventi particolari, tra cui il decesso di parenti, anche non conviventi, fino al secondo grado (es.: Legge n. 53 del 8/3/2000) e dal CCNL vigente, sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni per morte parenti stretti (primo e secondo grado) o in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente o del genitore (limitatamente ai giorni di effettivo ricovero);
- 2 giorni per nascita figlio;
- 1 giorno per morte altri congiunti;
- 1 giorno per trasloco;
- 2 giorni per ciascun evento di malattia dei figli, con obbligo di presentazione di certificato medico, da fruirsi per un massimo di tre volte all'anno per figlio, fino all'età di dodici anni. Nel caso di figli con disabilità il permesso è fruibile senza alcun limite di età;
- 1 giorno, con eventuale fruizione oraria (unità di misura: 30 minuti), per l'inserimento di ciascun figlio nei cicli pre-scolastici (asilo nido e scuola materna).

Art. 6 - Finanziamenti a favore del personale

I finanziamenti a favore dei Dirigenti sono regolamentati secondo quanto previsto nell'art. 14 del Contratto Integrativo Aziendale del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi in vigore.

Art. 7 - Missioni

Si mantiene in vigore, fatta salva l'applicazione della normativa nazionale e regionale tempo per tempo vigente, relativamente alla determinazione dei rimborsi spese spettanti, il regime previsto dal CCNL del 22/06/1995, che prevede che il trattamento di diaria sia corrisposto per intero ogni volta che vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento, fermo restando che non può darsi luogo ad un'erogazione inferiore ai due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

Art. 8 - Lavoro agile

L'Azienda conferma la stabilizzazione dell'istituto in argomento, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legislative applicabili

Si concorda, all'uopo, che:

- il lavoro agile potrà essere concesso, previa specifica richiesta e ferma la necessaria compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, solo a tempo determinato;
- in caso di concessione, il lavoro agile potrà comprendere l'utilizzo della metodologia *BYOD (Bring Your Own Device)*;
- ai lavoratori che usufruiscono del lavoro agile, in coerenza con quanto disposto per il lavoro part-time, per le relative giornate di fruizione non è riconosciuto l'utilizzo del buono elettronico di cui al precedente articolo 3.

L'Azienda, ferma la verifica sulla percorribilità a livello informatico, gestionale, amministrativo ed operativo, si impegna a valutare la possibilità di introdurre la c.d. timbratura da remoto, al fine di ampliare il novero degli istituti fruibili dai dipendenti in *smart working*.

Per la disciplina di dettaglio si rinvia agli specifici accordi individuali.

Art. 9 - Clausola di salvaguardia

Si conviene che le parti si incontreranno per riadattare il presente contratto nel caso in cui l'applicazione degli istituti qui regolamentati non risulti compatibile con le normative nazionali e regionali vigenti e di futura emanazione.

Art. 10 – Durata

Le Parti convengono che per il presente Contratto, la cui data di decorrenza è fissata al 7 dicembre 2023, abbia durata triennale. Le Parti concordano sin d'ora che il presente Contratto protrarrà la propria efficacia anche dopo la sua scadenza naturale, se non sostituito con altro accordo di pari livello. Le Parti concordano, altresì, di impegnarsi per la riattivazione dell'iter di revisione qualora, sopravvenuto il rinnovo del CCNL di riferimento, risulti necessario procedere all'allineamento di quanto sopra disposto.

Aosta, lì 7 dicembre 2023

FINAOSTA S.p.A.
Il Presidente
(Nicola ROSSET)

Per la RSA e la Segreteria territoriale di FIRST- Cisl
La Segretaria
(Elisabetta ROMAGNOLI)