

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA EUR S.P.A.**

Il giorno 24 del mese di luglio dell'anno 2018, in Roma, nei locali sede della Società, siti in via Ciro il Grande, 16

TRA

L'EUR S.p.A. rappresentata dal suo Amministratore Delegato dott. Enrico Pazzali, nonché dal responsabile HR, Organizzazione e Comunicazione Interna sig. Massimo Faranda, (in seguito la "Società"),

E

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria:

- CGIL-FP in persona del sig. Natale Di Cola
- CISL-FPS in persona del sig. Andrea Ladogana
- UIL-PA in persona del sig. Antonio Borruto



Unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

- CGIL-FP in persona del sig. Francesco Berardelli
- CISL-FPS in persona del sig. Luca Masseroni
- UIL-PA in persona del sig.ra Emilia Papa



È stato stipulato il presente accordo integrativo aziendale per i dipendenti non Dirigenti dell'EUR S.p.A.

Premesso che

- le Parti condividono la necessità di assicurare alla Società una normativa aziendale secondo indirizzi in linea con il mutato contesto normativo relativo alla disciplina delle Società Pubbliche (D.Lgs. n. 175/2016), nonché con lo scenario economico e di mercato di riferimento sempre più competitivo, ed a tal fine intendono sviluppare congiuntamente iniziative e misure per garantire una struttura di costi di produzione compatibili, così da non vanificare i positivi risultati ottenuti con gli interventi di riorganizzazione aziendali già effettuati.



- le Parti ritengono, quindi, che anche la contrattazione collettiva aziendale debba contribuire, in attuazione di quanto disposto dal CCNL Federculture applicato (art. 7 - lett. D), al recupero dei livelli di produttività e redditività aziendali, salvaguardando in tal modo la crescita e la competitività dell'Azienda e garantendo al contempo la valorizzazione del personale e lo sviluppo del benessere organizzativo, anche mediante l'introduzione del welfare aziendale.

Considerato che:

La Società ha disdetto il contratto integrativo aziendale per definire i nuovi indirizzi relativi alla contrattazione di secondo livello che tengono conto anche della necessità di attuare misure finalizzate alla revisione della spesa per mantenere l'equilibrio economico dei conti della società, intesa come società di servizio a capitale pubblico e come tale tenuta a mantenere un rigoroso equilibrio economico. In relazione a quanto sopra, stante l'importanza dei processi in atto, nonché la complessità delle relative fasi attuative, le Parti hanno dato avvio ad un articolato percorso di informazione, consultazione.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia alle norme di legge, nonché al CCNL Federculture.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono e stipulano quanto segue in un unico ed inseparabile contesto.

Art. 1 - Premesse

Le premesse e le considerazioni costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Finalità

Le Parti, con il presente accordo, hanno voluto identificare nell'oggetto sociale e nelle singole attività imprenditoriali di EUR S.p.A. uno strumento qualificante, non solo per la crescita culturale, sociale e civile, ma anche per lo sviluppo economico del patrimonio, di cui è ricco il territorio, attraverso strumenti di promozione e gestione adeguati alle nuove esigenze, che presentano diversi livelli di sviluppo ed occupazione.

Tutto ciò dovrà tenere conto, non solo della valorizzazione delle prestazioni lavorative nel nuovo contesto aziendale ed organizzativo, ma anche lo sviluppo delle potenzialità di nuove figure professionali derivante dall'estensione e dalla diversificazione delle attività di produzione e servizi che dovranno contemplare specifici interventi formativi rivolti a tutto il personale ed individuare nuove policy relative alla gestione-sviluppo dei soggetti interessati. Ciò nell'obiettivo di traguardare indispensabili processi di integrazione interna e favorire la crescita professionale delle risorse garantendo equità di trattamento e trasparenza gestionale.

Art. 3 - Contratto aziendale

Il presente Accordo sostituisce integralmente, dalla data della sua vigenza, tutti i trattamenti applicati ai lavoratori derivanti da precedenti accordi aziendali e/o eventuali usi e prassi, i quali sono integralmente abrogati.



Le norme del presente Accordo, pertanto, sia nell'ambito dei singoli istituti sia nel loro insieme, sono correlate ed inscindibili e costituiscono il trattamento complessivo di secondo livello applicato ai dipendenti di EUR S.p.A., non cumulabile, neanche parzialmente, con i trattamenti previsti da precedenti contratti o usi aziendali.

Da quanto sopra deriva che tutte le indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali o prassi aziendali, non più contemplate nel presente Accordo, devono ritenersi definitivamente abrogate (es. indennità di partecipazione operosa e cooperante, indennità di accoglienza, indennità forfettaria Quadri, etc.), ovvero, laddove previste dal CCNL Federculture applicato (es. indennità di cassa, indennità di trasferta, indennità di disagio, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità quadri, etc.) ricondotte integralmente alla disciplina del Contratto Nazionale, tanto nei presupposti di riconoscimento che nel loro valore economico.

Per effetto di quanto sopra, ai rapporti di lavoro del personale dipendente di EUR S.p.A. troveranno applicazione esclusivamente le norme di legge, del contratto individuale di lavoro, del CCNL Federculture nonché del presente Accordo aziendale.

Resta inteso che la validità delle norme contenute nel presente Accordo è condizionata alla loro conformità alle disposizioni di legge vigenti, in particolare in materia di società pubbliche ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016, ed agli atti emanati in conformità di detta disciplina dagli enti competenti e/o dalle amministrazioni pubbliche socie.

Art. 4 – Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità dal 01/01/2019 al 31/12/2020.

L'accordo si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto, a mezzo raccomandata a.r. con ricevuta di ritorno o a mezzo pec, da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 5 – Relazioni sindacali

Le Parti convengono che il complessivo sistema di relazioni sindacali, per quanto non previsto nel presente Accordo, è disciplinato dal CCNL Federculture, al quale espressamente si rinvia.

Art. 6 - Welfare

Le parti convengono che le somme derivanti dalle efficienze della gestione della parte economica della retribuzione accessoria, nella misura forfettariamente quantificata in € 165.000 onnicomprensivi lordi per ciascun anno di efficacia del presente Accordo (2019/2020), costituiranno la fonte di finanziamento delle politiche di Welfare come di seguito definite.

A tal proposito, La Società si impegna a mettere a disposizione dei Lavoratori un insieme di servizi reali (c.d. welfare aziendale) al fine di ottimizzare il potere di acquisto del personale

In merito, le Parti stabiliscono che le aree di intervento sulle quali definire i servizi da erogare al personale sono:

- Area previdenziale complementare;
- Area assistenza sanitaria integrativa;
- Area assistenza ai famigliari anziani e non autosufficienti;



- Area prestazioni erogati per la fruizione di servizi educazione ed istruzione anche in età prescolare, ecc.;
- Area beni e servizi in natura;
- Area servizi con specifica finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, anche a favore dei familiari.

La Società, pertanto, si impegna ad individuare uno o più strutture specializzate in servizi welfare con le quali mettere a disposizione dei Lavoratori un paniere dato dalla combinazione tra beni, servizi ed utilità c.d. "chiavi in mano", caratterizzato da:

- facilità di accesso;
- semplicità di utilizzo;
- economicità e qualità delle prestazioni.

Con separato accordo, da stipularsi entro il 14 settembre 2018 verrà definita, nell'ambito dell'ammontare economico complessivo sopra indicato, la quota spettante a ciascun Lavoratore.

Le Parti convengono che, ove alla data di entrata in vigore del presente Accordo, non sia ancora divenuta operativa la possibilità per i Lavoratori di accedere ai servizi reali di welfare, la relativa quota, a scelta del Lavoratore, potrà essere accantonata al fine della futura spesa mediante la piattaforma welfare allorché la stessa sarà resa disponibile, ovvero, in alternativa, erogata in danaro (scontando, in tal caso, il regime fiscale e contributivo della retribuzione).

Le Parti convengono espressamente che la quota economica complessiva destinata al finanziamento della politica di welfare come sopra determinata è comprensiva delle quote del Fondo di cui all'art. 64 ter del CCNL Federculture anni 2016-2020, onde nulla risulta ulteriormente dovuto dall'Azienda ai sensi della predetta norma.

Art. 7 – Conservazione dei trattamenti di miglior favore

Le parti convengono il mantenimento dei seguenti trattamenti di miglior favore, previsti nei precedenti contratti integrativi ed attualmente in essere:

Ferie

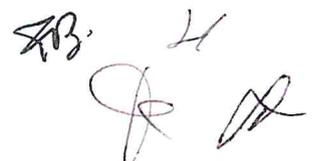
Ad integrazione dell'art. 41 del CCNL, il periodo di ferie annuali è pari 31 giorni lavorativi comprensivi delle festività soppresse di cui all'art. 41 del CCNL, per i dipendenti con orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni. Conformemente al D.Lgs dell'8 aprile 2003 n° 66 così come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004 n° 213 il periodo di ferie andrà fruito per almeno 2 settimane, consecutive su richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e il restante periodo sarà goduto entro il medesimo anno, fatte salve eccezionali esigenze aziendali, in virtù delle quali tale periodo potrà essere differito entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Permessi

Ad integrazione dell'art. 43 del CCNL il lavoratore può usufruire, per giustificati motivi personali o familiari, di permessi. La durata di detti permessi non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero e comunque, gli stessi, non possono superare le 36 ore complessive nel corso dell'anno.

Il dipendente che usufruisca del permesso sarà tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo.

Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione del dipendente sarà proporzionalmente decurtata.

Tutela della maternità e congedi parentali

Ad integrazione dell'art. 45 del CCNL, in caso di astensione facoltativa dal lavoro per maternità spettano le seguenti indennità economiche:

- 100% della retribuzione per il primo mese;
- 80% della retribuzione per il secondo mese;
- 30% della retribuzione per i mesi residui.

Trattamento economico malattia figlio

In caso di assenze per malattie figlio debitamente certificate nei primi tre anni di vita del bambino, rimane confermato il trattamento economico di miglior favore sino ad oggi applicato in azienda.

Art. 8 - Buoni pasto

Il servizio di mensa viene assicurato attraverso l'adozione di buoni pasto elettronici.

Detti buoni pasto sono attribuiti ai dipendenti per ciascun giorno di prestazione effettiva negli orari previsti dal secondo comma dell'art. 66 del CCNL.

Si intende prestazione effettiva la prestazione che ha una durata non inferiore a 6 ore e 31 minuti, comprensiva della pausa pasto.

Le Parti convengono che il valore del buono pasto elettronico è pari ad € 12,50 lordi, senza partecipazione dei dipendenti - salvo quanto previsto in materia fiscale e previdenziale - al relativo costo di cui al terzo comma dell'art. 66 CCNL.

I buoni pasto elettronici verranno erogati, secondo la prassi consolidata, unitamente allo stipendio mensile.

Art. 9 - Organizzazione del lavoro e smart working

In relazione alla peculiarità di alcuni settori di attività dell'Azienda, è necessario che l'organizzazione del lavoro sia caratterizzata, per un verso, da un costante soddisfacimento dei bisogni della clientela, e, per l'altro verso, da una effettiva flessibilità sia del personale impiegato che delle modalità di espletamento della prestazione.

E', quindi, obiettivo delle Parti migliorare l'organizzazione del lavoro, ottimizzando le risorse e valorizzando la professionalità dei dipendenti, ricorrendo anche a forme di flessibilità del lavoro, riferite a periodi stagionali particolari, anche al fine del contenimento del lavoro straordinario.

In tale ottica, le Parti convengono sulla possibilità di sperimentare anche nuove forme di organizzazione del lavoro e nuove modalità dell'orario di lavoro, previa consultazione con le RSA per tutto quanto non previsto già dall'art. 8 del CCNL Federculture.

Le parti, in particolare, convengono circa l'opportunità di sperimentare nuove forme di erogazione di prestazioni lavorative.



In questo quadro, nella condivisa esigenza di dare risposte positive ad una domanda sempre crescente da parte dei lavoratori in ordine al miglioramento del rapporto fra tempi di vita e tempi di lavoro e, al contempo, di favorire la crescita della produttività dei singoli, le Parti convengono sull'opportunità di introdurre, in via sperimentale, il così detto "smart Working".

Le parti, con apposito accordo, individueranno i settori aziendali che potranno essere interessati all'applicazione di detto istituto, nonché la percentuale massima del personale interessato, nonché il periodo di sperimentazione. Le parti si danno atto che ai lavoratori così detti "agili" viene garantita la parità di trattamento economico-normativo rispetto agli altri dipendenti.

Art. 10 - Orario di lavoro

La durata annuale dell'orario normale di lavoro è pari a 1666 ore, corrispondenti ad una media di 37 ore settimanali.

La media oraria di 37 ore settimanali, da comprendere fra un minimo di 26 ore ed un massimo di 48 ore, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settore ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua, che prevedano fasi di sospensione di attività.

La durata massima dell'orario giornaliero, a qualsiasi titolo prestato, non può eccedere le 11 ore per lo svolgimento delle attività ordinarie dell'azienda e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria.

L'orario di lavoro settimanale è di norma distribuito su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, e si articola, salvo diversa determinazione aziendale, con le seguenti modalità:

dal Lunedì al Giovedì

Mattina: Ingresso **08.15-09.15** (flessibilità in entrata)

Pausa Pranzo **12.45-14.00** (fascia oraria pausa pranzo con durata minima di 30 minuti)

Pomeriggio: Uscita **16.15/17.15** (flessibilità uscita)

Venerdì

Mattina: Ingresso **08.15-09.15** (flessibilità in entrata)

Pausa Pranzo **12.45-14.00** (fascia oraria pausa pranzo con durata minima di 30 minuti)

Pomeriggio: Uscita **15.45-16.45** (flessibilità uscita)

In un ambito di maggior flessibilità e di sperimentazione di nuovi orari di lavoro, accertata l'esistenza di particolari esigenze, su proposta delle Direzioni aziendali, le ore di lavoro giornaliero di ciascun dipendente potranno essere distribuite diversamente nell'arco della giornata garantendo la presenza giornaliera, dal lunedì al giovedì, fino alle ore 19.00.

Qualora esigenze dell'Azienda connesse allo svolgimento di nuove attività imprenditoriali, dovessero richiedere turni di lavoro diversi da quelli attualmente esistenti, l'Azienda stessa e le OO. SS. si incontreranno per definire nuove modalità ed orari di lavoro.



Art. 11 - Retribuzione

La retribuzione è corrisposta, di norma, il giorno 27 di ciascun mese; qualora tale giorno coincida con il sabato o con una festività il pagamento sarà effettuato il precedente giorno lavorativo.

Le quote stipendiali aggiuntive alla retribuzione base riconosciute ai Lavoratori in servizio alla data di stipula del presente Accordo in forza dei precedenti accordi collettivi aziendali vengono mantenute in cifra fissa mensile non assorbibile come assegno *ad personam*.

Parimenti, in favore del personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo inquadrato nella categoria dei Quadri, vengono mantenute in cifra fissa mensile non assorbibile come assegno *ad personam* le quote aggiuntive della indennità di funzione rispetto agli ammontari indicati nella tabella B4 del CCNL Federculture.

Per i lavoratori in servizio alla data di vigenza del presente Accordo, gli importi già maturati a titolo di EAR rimangono confermati, fermo restando l'eventuale assorbimento in caso di passaggio di livello.

Art. 12 – Premio di risultato

Le parti convengono, di mantenere nella contrattazione integrativa di EUR S.p.A., un premio di risultato correlato ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

La determinazione del valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori, verrà concordata tra le Parti, attraverso un accordo separato.

Le Parti prevederanno, nell'ambito di detto Accordo, che l'ammontare del premio eventualmente spettante a ciascun Lavoratore (sulla base dei criteri che saranno concordati, ivi compresa la assiduità della presenza in servizio) sia proporzionalmente ridotto in misura percentuale progressiva nel caso di reiterazione di eventi di malattia contenuti entro il periodo di carenza.

Art. 13 - Previdenza complementare

Fermo restando il monitoraggio relativo all'evoluzione legislativa in materia di previdenza complementare, si riconosce l'importanza della previdenza complementare come necessaria integrazione del sistema pensionistico pubblico/privato.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a:

- 1) divulgare già all'atto dell'assunzione le informazioni relative ai Fondi Pensione Integrativi a cui l'azienda è associata;
- 2) estendere la possibilità di aderire a tutti i lavoratori compresi i contratti a termine in linea con quanto previsto dagli statuti dei Fondi;

La previdenza complementare continuerà ad essere disciplinata secondo la regolamentazione attualmente in vigore.



Art. 14 - Polizza sanitaria

In riferimento al premio della Polizza Sanitaria facoltativa dei dipendenti del fondo Sanitario FIA (lavoratori Agricoltura) formula base, od altre eventuali Assicurazioni Sanitarie Collettive, la quota di partecipazione da parte dell'Azienda viene mantenuta nella misura del 100%.

Le parti si danno atto della necessità di verificare anche altre strutture sanitarie collettive al fine di migliorare i servizi offerti ai dipendenti

Art.15 – Formazione

L'azienda si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e risorse finanziarie, una continua azione formativa riguardante i diversi processi produttivi.

In questo senso, verranno sviluppati progetti formativi che abbiano per oggetto qualità, relazioni sul lavoro, sicurezza e prevenzione, etc.

In particolare, l'Azienda si impegna a:

- dare informazione sui piani formativi che intende adottare;
- informare le OO.SS. sulle quantità di risorse (sia quelle provenienti da proprie risorse, da Fondi Europei, da Fondimpresa) utilizzate per la formazione;
- attivare una sessione di confronto sulla formazioni in cui:
 - fare un'analisi dei bisogni formativi;
 - definire progetti formativi mirati
 - recepire proposte formative avanzate dalle OO.SS.

Le Parti convengono che, nel caso in cui i corsi di formazione impegnino i lavoratori nelle ore pomeridiane, svolgendosi in orari che eccedono l'orario aziendale di servizio, solo per i giorni di formazione programmati e coerentemente con gli orari previsti- mettendone a conoscenza l'ufficio del personale - e il dirigente di riferimento, questi potranno far slittare il proprio orario di servizio posticipando l'ingresso in ufficio, senza per questo incidere sulla durata della giornata lavorativa, né sviluppare ore suppletive/straordinario a causa della partecipazione ai corsi stessi.

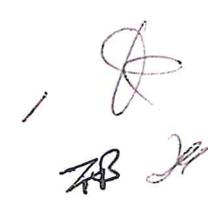
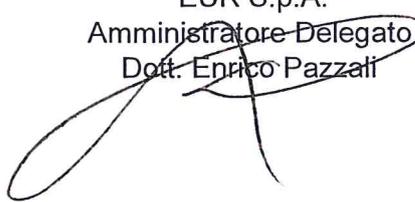
Art. 16 - Norma finale

Gli istituti normati con il presente accordo, salvo quanto in esso espressamente previsto e richiamato, sostituiscono integralmente tutti i pregressi accordi tra le Parti, compreso il precedente contratto integrativo aziendale, accordi che, pertanto, devono ritenersi privi di validità ed efficacia.

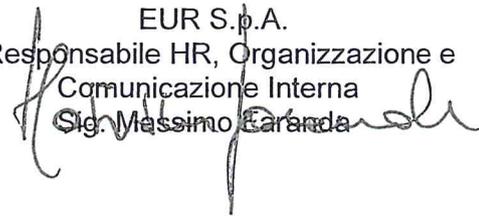
Allegati al presente accordo integrativo aziendale:

- Dichiarazione a Verbale – Ultrattività
- Dichiarazione congiunta – Welfare

EUR S.p.A.
Amministratore Delegato
Dot. Enrico Pazzali



EUR S.p.A.
Responsabile HR, Organizzazione e
Comunicazione Interna
Sig. Massimo Caranda



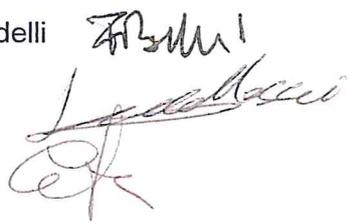
Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria:

- CGIL-FP Sig. Natale Di Cola
- CISL-FPS Sig. Andrea La Dogana
- UIL-PA Sig. Antonio Borruto



Unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- CGIL-FP Sig. Francesco Berardelli
- CISL-FPS Sig. Luca Masseroni
- UIL-PA Sig.ra Emilia Papa



DICHIARAZIONE A VERBALE DEL PRESENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

ULTRATTIVITA'

CGIL FP – CISL FP – UIL PA in merito all'ultrattività del presente accordo, ribadiscono che questa sia garantita dal combinato disposto di quanto previsto dal CCNL Federculture e dall'art. 4 del Contratto Integrativo Aziendale.

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria:

- CGIL-FP Sig. Natale Di Cola 
- CISL-FPS Sig. Andrea La Dogana 
- UIL-PA Sig. Antonio Borruto 

Unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- CGIL-FP Sig. Francesco Berardelli 
- CISL-FPS Sig. Luca Masseroni 
- UIL-PA Sig.ra Emilia Papa 
-

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

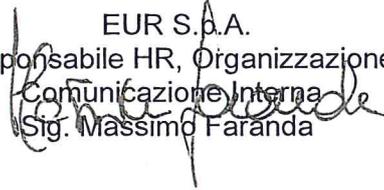
WELFARE

Le parti firmatarie del presente accordo, convengono, in merito alla definizione della quota di welfare, spettante a ciascun lavoratore, che questa sarà parametrata tenendo particolarmente conto delle esigenze di evitare perdite economiche conseguenti alla rimodulazione del salario accessorio.

EUR S.p.A.
Amministratore Delegato
Dott. Enrico Pazzali



EUR S.p.A.
Responsabile HR, Organizzazione e
Comunicazione Interna
Sig. Massimo Faranda



Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria:

- CGIL-FP Sig. Natale Di Cola
- CISL-FPS Sig. Andrea La Dogana
- UIL-PA Sig. Antonio Borruto



Unitamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- CGIL-FP Sig. Francesco Berardelli
- CISL-FPS Sig. Luca Masseroni
- UIL-PA Sig.ra Emilia Papa

