ACCORDO DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

- SACAL GROUND HANDLING SPA -

13 aprile 2023

Il giorno 13 del mese di aprile 2023, alle ore 16.30 presso gli uffici direzionali di Sacal Ground Handling spa (di seguito anche solo "SGH" o "Società"), su convocazione aziendale si sono riuniti:

a) per la SGH spa l'Amministratore Unico Marco Franchini e il Responsabile dell'Area Legale e Risorse Umane Andrea Falvo;
b) per Confindustria Catanzaro l'avv. Stefano Corea;
c) per le OOSS rappresentanti sindacali ed RSA sig.ri Sonia Falzia, Flora Maiuolo (FILT CGIL); Guido Fiorenzo (FIT CISL); Benedetto Cassala, Alessandra Giudice, Valentina Cavallaro, Fulvio Cinelli (UILTRASPORTI); Giuseppe Di Cello, Benito Raso e Francesco Frustaglia (UGL TA).

Nel rispetto dei diversi livelli della contrattazione sindacale, le parti danno atto che il presente verbale rappresenta la fase conclusiva di intese ed incontri avviati nel 2022 per colmare un vuoto, ultradecennale, nella contrattazione di secondo livello aziendale.

Il presente verbale di accordo verrà redatto in forma sintetica.

Premesso che:

- SGH spa, società di handling nata da Sacal spa nel luglio 2016, che opera nell'aeroporto di Lamezia Terme, , rappresenta la necessità di stipulare un contratto collettivo di secondo livello che costituisca l'unica fonte di disciplina del rapporto di lavoro ad integrazione del CCNL e della legge, con esclusione di ogni altra fonte aziendale o territoriale precedente, nell'ambito del quale sia data attuazione all'accordo-quadro di Sacal spa sulla detassazione del 21 aprile 2016, atteso che lo stesso, alla lett. h), prevedeva la cessazione di validità ed efficacia di tutti i patti precedenti al suddetto accordo, che disciplinano la materia dei premi, comunque denominati, che non contenessero i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel suddetto accordo (art. 1, comma 182, l. n. 208 del 2015).
- La Società ribadisce altresì la necessità che, come previsto nel suddetto accordo (lett. h), la materia dei premi sia regolata sulla base di criteri oggettivi validi per tutto il personale, quale condizione imprescindibile perché premi (ed altri trattamenti di favore) siano riconosciuti anche a coloro (all'incirca due terzi del personale) che non ne hanno mai fruito;
- Le OOSS concordano sulla necessità di stipulare finalmente un accordo di secondo livello a vantaggio di tutta la forza lavoro aziendale, dando così piena ed integrale attuazione anche

alle finalità e previsioni dell'accordo quadro sulla detassazione del 21 aprile 2016, essendo necessario ed indispensabile, per una azienda, riconoscere premi rispondenti ai requisiti della detassabilità a tutti i dipendenti sulla base di criteri misurabili ed applicabili a tutti allo stesso modo.

Considerato altresì che:

- Fino al 30.06.2021 c'è stato il ricorso allo strumento della cassa integrazione avviato da SGH, determinato dalla pandemia da Covid19, che non ha consentito alle parti, considerata la gravità della situazione economica, di istituire un sistema di welfare aziendale, nonché il riconoscimento di premi di produttività legati a parametri oggettivi e misurabili.
- Pur non avendo fatto ulteriore ricorso ad ammortizzatori sociali, come tutto il comparto del trasporto aereo la Società ha continuato ad essere in crisi per tutto il 2021 e anche nel 2022;
- SGH conviene non più procrastinabili i tempi per l'istituzione di un sistema di welfare aziendale e per l'adozione di politiche retributive premiali ed incentivanti in favore di tutti i dipendenti così come avviene nella maggioranza delle realtà aeroportuali, come richiesto unitariamente dalle OOSS, e ciò al fine di migliorare la qualità dei contratti di lavoro e la partecipazione dei lavoratori anche sotto un profilo motivazionale, mirando a incrementi di competitività e qualità delle condizioni di lavoro.
- Tuttavia, proprio a causa del non completo superamento della situazione di crisi le parti convengono che il presente accordo trovi applicazione sperimentale per un anno, trascorso il quale si dovranno incontrare per verificare e ridefinire le condizioni di erogazione delle misure di welfare e premiali oggi convenute.
- Le presenti premesse sono comunque valide e vincolanti per le parti, quale presupposto di future contrattazioni, anche in caso di mancata ratifica referendaria dell'accordo.

Art. 1 WELFARE AZIENDALE

1.1.Fondo sanitario integrativo.

L'art. 39 del CCNL Trasporto aereo parte generale chiarisce la necessità di assicurare al personale dipendente misure minime di welfare aziendale. A tal fine la società ha attivato il Fondo di Assistenza Sanitaria "FASIOPEN", che però in Calabria non risponde alle esigenze dei lavoratori, in quanto non viene utilizzato dai dipendenti avendo un numero di strutture convenzionate non ritenuto adeguato dai lavoratori, come spesso lamentato dagli stessi, per conto dei quali SGH spa versa 120 €/annui a dipendente.

Considerato:

1. la disposizione contenuta nell'art. **51 comma 2 lettera a)** del D.P.R. 22 Dicembre 1986 n. 917 (c.d. Testo Unico delle Imposte sui Redditi) così come modificata dalla Legge 24 Dicembre 2007, n. 244 , art. 197 lettera a (Legge Finanziaria 2008) e successive modificazioni e integrazioni, prevede che "*...non concorrono a formare il reddito: a)... i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti dal Decreto del Ministero della Salute di cui all'art. 10 comma 1 lettera e-ter del medesimo D.P.R, per un importo non superiore complessivamente a euro 3.615,20. Ai fini della determinazione del suddetto massimale concorrono sia i versamenti del datore di lavoro che quelli eventuali dei dipendenti.*";
2. quanto disposto dal Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27 ottobre 2009, di modifica al Decreto del Ministro della Salute del 31 marzo 2008, sugli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate dai Fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale e da enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali, e considerato in particolare quanto disposto dall'art. 2 comma 8 lettera b) in merito al perfezionamento dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi Sanitari di enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale – di cui all'art. 51, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni – che costituisce condizione per la verifica della coerenza delle prestazioni erogate con gli ambiti definiti dall'art. 1, comma 3, del decreto del Ministro della salute 31 marzo 2008, nonché per la verifica della soglia delle c.d. "risorse vincolate";
3. che l'art. n. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153 (Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi) come modificato dall'art. n. 6 del Decreto Legislativo 2 Settembre 1997 n. 314 stabilisce al quarto comma lettera f) che "...i contributi e le somme a carico del datore di lavoro ...versate o accantonate… a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative ...assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari ...sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10% di cui all'art. 9-bis della legge 1° Giugno 1991 n.° 166", mentre " …resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati..... alle casse, fondi e gestioni predetti...";

Su richiesta di numerosi lavoratori, che lamentano anche la complessità delle procedure del FASIOPEN, nelle more che l'osservatorio nazionale di cui sempre all'art. G43 del CCNL possa raggiungere gli scopi indicati; in coerenza con le finalità della contrattazione nazionale in tema di welfare aziendale; con l'obiettivo di rendere un beneficio concreto e la possibilità di avvalersi di un sistema di welfare migliorativo; come trattamento di miglior favore per i lavoratori e su richiesta di questi, le parti

convengono quanto segue:

a) SGH e le OOSS comunicheranno congiuntamente al FASIOPEN la disdetta dallo stesso per mancanza di un adeguato sistema di erogazione delle prestazioni di welfare nella Regione Calabria. Se in esito al riscontro del FASIOPEN dovesse essere necessario il recesso da parte dei singoli dipendenti, gli stessi dovranno provvedere per poter accedere a quanto di seguito convenuto.

b) Dal mese successivo alla effettiva risoluzione, e dunque dalla cessazione dell'obbligo di versamento delle quote mensili al FASIOPEN, la Società nell'interesse dei lavoratori stipulerà altra misura di welfare sanitario per un importo superiore a quello attuale, pari a un premio annuale minimo 159 € a dipendente in luogo delle 120 € attuali, con una integrazione di circa 40 € pro capite a carico dell'azienda, ricercando un fondo sanitario di primaria importanza nazionale.

c) La società adotterà, come per legge, un regolamento aziendale concordato con le OOSS che prevederà anche la possibilità, per i lavoratori che raggiungeranno particolari risultati lavorativi e indici di produttività, di ottenere a carico dell'azienda l'estensione della misura di welfare a tutto il nucleo familiare, con aumento del premio annuale a carico dell'azienda.

d) In ogni caso, al nuovo fondo verrà richiesta la possibilità, su base volontaria riconosciuta a tutti i dipendenti, di far estendere la copertura sanitaria a tutto il proprio nucleo familiare, sopportando autonomamente l'integrazione di premio.

e) Per provvedere a quanto sopra, dopo la stipula del presente accordo la società dovrà avviare, per il tramite della controllante Sacal spa, una procedura come per legge, chiedendo una offerta in linea con quanto convenuto, e coinvolgendo direttamente, oltre al proprio broker assicurativo, anche primarie realtà nazionali quali: "FASIOPEN"; Generali Ass.ni"; UNIPOLSAI"; "Cattolica ass.ni". La richiesta sarà rivolta a ricevere offerta diretta o per conto di propri rami d'azienda/fondi di previdenza specializzati. L'esito della procedura verrà illustrato in apposito tavolo sindacale.

Ad ogni buon fine, attesa la previsione del CCNL ex art. G43, le parti si danno atto che i singoli lavoratori potranno optare per mantenere la propria iscrizione attuale al FASIOPEN senza aderire al nuovo sistema di welfare oggetto del presente articolo.

1.2.Monitoraggi sanitari

SGH si impegna a far organizzare entro 3 mesi un piano di monitoraggi sanitari, offrendo a tutte le dipendenti di sesso femminile una mammografia, e a tutti i dipendenti di sesso maschile un esame della prostata. Procederà a pubblicare un avviso per consentire la individuazione delle strutture idonee a garantire lo svolgimento dei suddetti esami, sopportandone integralmente i costi.

1.3.Coaching Alimentare.

Al fine di incentivare una corretta politica alimentare, i cui benefici possano avere positive ricadute anche sui nuclei familiari dei propri dipendenti, la Società sta organizzando un corso webinar di coaching alimentare, che verrà reso disponibile a tutti i dipendenti con le modalità comunicate successivamente. Il coaching alimentare è infatti una pratica che mira a fornire un supporto mirato ad aiutare le persone a raggiungere i giusti obiettivi nutrizionali e di salute. Si tratta di un approccio che si concentra sull'educazione alimentare, sull'adozione di abitudini alimentari sane e sulla creazione di uno stile di vita equilibrato.

1.4.Misure promozionali per il benessere psicofisico dei lavoratori.

Nell'interesse dei propri dipendenti, facendo valere, al fine di ottenere sconti particolari, la numerosità degli stessi, Sacal potrà convenzionare fornitori di servizi alla persona, come ad esempio servizi sanitari (non ricompresi nelle precedenti misure), formativi o di altro genere che possano applicare speciali condizioni e/o promozioni dedicate ai propri dipendenti ed ai rispettivi nuclei familiari.

1.5.Borse di studio per i figli dei dipendenti

Le parti si riservano di adottare successive intese per istituire un sistema di premialità riservato ai figli più meritevoli dei dipendenti della società, in grado di raggiungere brillanti risultati scolastici ed universitari.

1.6. Divise aziendali

La società si impegna a ricercare un percorso condiviso con le RSA per individuare le nuove divise aziendali che dovranno essere in linea con i rinnovamenti infrastrutturali cui l'aerostazione di Lamezia Terme sta andando incontro.

Art. 2 PREMI AZIENDALI E FLEXIBLE BENEFIT

Premesso che:

a) Le OOSS nel corso dell'anno 2022 hanno chiesto, e l'azienda ha acconsentito, l'apertura di un tavolo per la contrattazione aziendale di secondo livello, in quanto SGH non ha accordi per l'erogazione di premi o misure incentivanti della produttività;

b) La Società, aderendo alla richiesta delle OOSS, ha riconosciuto in più occasioni nel corso dell'anno 2022 la necessità ed opportunità di addivenire ad un accordo di secondo livello come quello che viene sottoscritto in data odierna, adottando una politica premiale che coinvolga l'intera forza lavoro, in condizioni di parità e di non discriminazione all'interno delle diverse aree e unità produttive, a prescindere dalla anzianità di servizio o da altre circostanze estranee al merito, alle capacità ed ai risultati aziendali;

c) A tal fine le parti convengono di confermare e dare piena esecuzione all'accordo quadro sul riconoscimento dei premi di produttività detassabili del 26 aprile 2016, dettando la disciplina di dettaglio ivi prevista al fine di individuare i criteri per la determinazione della misura economica dei premi (necessariamente legati alla produttività individuale e/o collettiva ed ai risultati aziendali, mediante specifici indici) e per la loro ripartizione tra tutti i lavoratori;

d) Le parti concordano sul fatto che potranno essere riconosciuti esclusivamente premi interamente detassabili, rivolti alla "generalità dei dipendenti", ovvero a "categorie di dipendenti", basati su criteri di misurazione specifici, come imposto dalla legge ai fini della detassazione, e che dovrà essere superata e bandita qualsiasi discriminazione, o rendita di posizione, nella politica premiale; si conferma pertanto la caducazione e perdita di efficacia degli accordi (compresi quelli del 1 giugno 2000 e del 28 luglio 2006) che prevedevano premi, comunque denominati, riconosciuti ad una parte minoritaria del personale (in base alla data di assunzione) non detassabili per legge, come già previsto dalla già citata lett. h) dell'accordo quadro sulla detassazione citato in premessa.

e) È intenzione di SGH e delle OOSS prevedere un sistema virtuoso, che consenta di raggiungere i già indicati obiettivi di trasparenza che sono la condizione per poter beneficiare dei citati benefici fiscali, attraverso l'istituzione di un sistema di premi di risultato basato sulla erogazione di *flexible* benefit, erogati sotto forma di servizi e benefit.

f) Le parti si danno atto che la lunga trattativa che ha portato alla sottoscrizione odierna è stata avviata nel 2021, e che pertanto l'accordo oggi formalizzato non si sovrappone a livelli di negoziazione nazionale, anche per la durata annuale dell'odierna intesa.

Tanto pacificamente premesso e concordato, le parti sottoscrivono adottano la seguente disciplina.

punto 2.1. Oggetto

Il presente accordo, in coerenza con l'art. G1 del CCNL, ha l'obiettivo di disciplinare la misurazione dei criteri di produttività ai quali saranno legati premi di risultato erogati sotto forma di *flexible* benefit (di seguito per comodità anche solo "premi"), accessibili a tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai quali si applica il CCNL Trasporto aereo.

L'erogazione dei benefit avverrà attraverso una idonea piattaforma abilitata, sulla quale verranno caricati i crediti dei dipendenti.

La piattaforma verrà individuata in occasione della ricerca di mercato di cui al punto e) dell'art. 1.1, e successivamente presentata alle OOSS.

I costi della piattaforma saranno a carico aziendale.

punto 2.2. Criteri di produttività

il punto di riferimento per il conseguimento del premio è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico delle singole aziende. Pertanto, il premio è per sua natura totalmente variabile in riferimento al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati, e la relativa entità ed erogazione è determinata a consuntivo, verificati il miglioramento della produttività, della redditività, della qualità e dell'andamento economico dell'azienda.

La società si impegna a monitorare i seguenti criteri di produttività per l'anno solare 2023, ai quali sarà legati l'erogazione dei *flexible* benefit:

i. nessuna assenza, pur giustificata, di durata superiore ai 10 giorni nell'anno solare, ad eccezione delle assenze per ricoveri ospedalieri e post degenza, infortuni sul lavoro e per danno in itinere, ovvero per malattie riconducibili alle gravi patologie di cui al DM del 04.02.2022;
ii. adesione e partecipazione attiva ai programmi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'azienda;
iii. partecipazione attiva ai progetti di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali;
iv. rispetto dei tempi di consegna e delle scadenze assegnate, garantendo la massima qualità dei servizi erogati;
v. assenza di sanzioni disciplinari definite dall'azienda con sanzioni superiori alla multa di due (2) ore della retribuzione;

vi. massimo 10 assenze per causali diverse da ferie, rol, permessi ex L. 104/92 per assistenza figli e recuperi orari. Non concorreranno alle 10 assenze i giorni di altri permessi L. 104/92 e congedi parentali che verranno fruiti secondo e nel rispetto di un regolamento aziendale che verrà predisposto a breve dall'azienda e rappresentato al prossimo tavolo sindacale;

vii. raggiungimento degli obiettivi di reparto/area assegnati ai responsabili con apposito regolamento aziendale che sarà oggetto di informativa.

punto 2.3. Modalità di erogazione dei *flexible* benefit

I *flexible* benefit saranno erogati nel mese di febbraio 2024 ai dipendenti che avranno raggiunto gli obiettivi di produttività suindicati.

a) Per un 40% del valore delle premialità si terrà conto dei punti "i- v" dell'art. 2.2.
b) Per un 20% del valore delle premialità si terrà conto del punto "vi" dell'art. 2.2.
c) Il residuo 40% verrà erogato a condizione del raggiungimento, da parte dell'intero settore, dei risultati di produttività attesi dall'azienda e individuati in apposito regolamento come da punto "vii", che vedrà coinvolti i diversi responsabili d'area nella relativa stesura.

La società si impegna a misurare i criteri di produttività di cui al punto c) attraverso la raccolta di dati e informazioni provenienti da fonti interne ed esterne, quali ad esempio le registrazioni del tempo di lavoro, le valutazioni periodiche delle prestazioni, le relazioni dei responsabili d'area, le segnalazioni dei colleghi e dei clienti, con un sistema che verrà implementato e sarà oggetto di informativa sindacale.

punto 2.4. Durata e revisione dell'accordo

Il presente accordo ha una durata di 1 anno, in attesa del rinnovo del CCNL e di una verifica congiunta con le OOSS sul raggiungimento dei risultati di produttività e miglioramento delle condizioni di lavoro attesi.

Prima della scadenza l'accordo potrà essere oggetto di revisione, come nel caso di variazioni della normativa fiscale in materia.

Nel corso del 2024 le parti si incontreranno per definire un rinnovo ovvero un nuovo accordo anche in ragione di quanto emergerà dal rinnovo del CCNL nazionale.

punto 2.5. Misura dei premi e criteri di riparto

L'azienda per l'anno 2023 metterà a disposizione un budget di 51.000 € disponibile ad essere erogato in *flexible* benefit secondo le modalità sopra riferite.

Successivamente alle verifiche di cui agli articoli 2.2 e 2.3, il budget verrà suddiviso indicativamente per il numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza aziendale a quella data, tenendo conto dei

diversi regimi orari e del numero di mensilità effettivamente lavorate (le mensilità di aspettativa non retribuita e di non effettivo lavoro non concorrono al calcolo delle premialità).
Individuata così la stima del valore massimo del premio individuale per singolo dipendente, si procederà alla ripartizione teorica secondo i criteri di cui all'art. 2.3, per verificare la giusta misura della premialità di spettanza ai singoli dipendenti.
Le somme non assegnate a chi non raggiungerà tutti gli obiettivi di cui ai punti a), b) e c) dell'art. 2.3, verranno distribuite equamente tra tutti i dipendenti che hanno raggiunto il valore del 100% del premio, indipendentemente dal reparto cui appartengono ma tenendo conto solo dei mesi/periodi effettivamente lavorati e della percentuale d'impiego. I criteri di riparto di tale quota potranno essere oggetto di ulteriori intese.

punto 2.6. Clausola di salvaguardia

Nel caso in cui una disposizione del presente regolamento risulti in contrasto con le disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro, la disposizione in questione sarà considerata nulla, senza che ciò influisca sulla validità e sull'applicabilità delle altre disposizioni.

Art. 3 - REGIME ORARIO – BANCA ORE – TICKET MENSA

L'art. H4 del CCNL trasporto aereo, sez. handlers, prevede che la durata effettiva dell'orario di lavoro settimanale dovuto dai dipendenti è di 38 ore e 30 minuti per i lavoratori full time. La retribuzione è invece piena, essendo parametrata sulle 40 ore settimanali come per legge.
Da CCNL, giornalmente i dipendenti full time, con turni di 5 giorni lavorativi su 7 devono pertanto lavorare 7 ore e 42 minuti effettivi.
I lavoratori part time al 75% devono lavorare 5 ore e 48 minuti effettivi.
Per orario effettivo si intende orario senza contare le pause quali sono quelle per consumare i pasti.
A tal fine la società concede ai propri dipendenti un ticket mensa del valore di 5,68 €, e con il presente accordo intende estendere tale beneficio ai dipendenti assunti con contratto part time al 75%, per tutte le giornate di lavoro in cui verrà pianificato un turno di almeno 6 ore comprensivo della pausa pranzo.
Ed infatti, per consumare il pasto, che legittima ed è il presupposto alla erogazione del ticket mensa, l'azienda concederà a tutti i dipendenti full time o part time al 75% una pausa di 30 minuti.
Pertanto, la durata complessiva della presenza aziendale giornaliera dovrebbe essere la seguente:

- profili full time: 7 ore e 42 minuti di lavoro effettivo + 30 minuti di pausa mensa = 8 ore e 12 minuti
- profili part time al 75%: 5 ore e 48 minuti + 30 minuti di pausa pranzo = 6 ore e 18 minuti

Poiché l'azienda ha un sistema di gestione turni settato su profili orari della durata complessiva di 6 o 8 ore, spesso capita che, anche in ragione delle peculiarità delle attività volative, l'orario giornaliero possa sforare oltre il programmato, le parti convengono quanto segue.

3.1. Per tutta la durata del presente accordo la società continuerà ad assegnare turni di lavoro di 6 o 8 ore in ragione dei profili orari individuali;

3.2. come condizione di miglior favore per i dipendenti la società non programmerà i minuti di lavoro dovuti ed eccedenti le 6 o 8 ore giornaliere, che ammontano a 60 minuti per i lavoratori full time e 90 minuti per i dipendenti part time;

3.3. qualora, per esigenza aziendale e su disposizione dei responsabili, nel corso di una settimana dovesse esserci necessità di prolungare la presenza dei dipendenti per svolgere attività di servizio, gli stessi saranno tenuti a garantire la propria presenza in prolungamento orario fino a 60 minuti per i dipendenti full time e fino a 90 minuti per i dipendenti part time.

3.4. Eventuali necessità di prolungamento orario ulteriore nel corso di una settimana dovranno essere fatte recuperare con equivalente orario, tenuto conto di eventuali maggiorazioni contrattuali (ad es. prolungamenti in orario notturno). Il recupero dovrà essere utile ai fini del ticket mensa.

3.5. Se entro fine mese non sarà stato possibile recuperare eventuali ore in eccesso, le ore extra dovranno essere retribuite come da contratto. A tal fine la società chiederà al al fornitore della piattaforma l'implementazione utile allo scopo.

3.6. Con riferimento al vecchio istituto della banca ore, le parti si danno atto che la società avrebbe dovuto effettuare un saldo tra i minuti di minor prestazione giornaliera per come sopra e la banca ore effettuata. Ad oggi non ha provveduto, e consuntivare la differenza sarebbe molto gravoso per la quasi totalità della forza lavoro.

~~Come condizione di miglior favore per i dipendenti, le parti concordano che le ore di lavoro che risultano come banca ore nelle buste paghe dei dipendenti potranno essere utilizzate dagli stessi come permessi giornalieri che dovranno essere progressivamente smaltiti. Chi ha un saldo negativo, circostanza che per quanto anomala si è verificata in molti casi, dovrà recuperarlo con maggiori prestazioni lavorative a compensazione.~~

~~Conseguentemente la società rinuncia a chiedere ai lavoratori le minori prestazioni lavorative giornaliere che non sono state effettuate negli ultimi 5 anni.~~

Sul punto, essendo una vicenda complessa, le parti rinviano a successivo tavolo per meglio esaminare e concordare la soluzione più corretta.

3.7. Su richiesta delle OOSS, l'azienda accetta di aumentare l'importo del buono mensa, non nella misura in forza in altri scali italiani (come insistentemente richiesto dalle OOSS), ma considerate le altre condizioni economiche del presente accordo, il valore del ticket mensa verrà aumentato dagli attuali 5,68 € a 7,00 € a partire dal mese di giugno 2023 per 12 mesi.

Art. 4 PIANO PENSIONAMENTI

Le parti concordano di riaprire i termini del progetto di esodo di cui al verbale di accordo del 23.03.2021. I dipendenti interessati a forme di prepensionamento potranno manifestare con le stesse modalità la propria volontà entro il 30.06.2023. La Società valuterà le candidature tenendo conto sia delle esigenze aziendali, sia delle ragioni personali espresse dai candidati.

Le parti si danno atto, su indicazione delle OOSS, che per i dipendenti che accederanno a forme di prepensionamento, sarà possibile, oltre ad accedere alla NASPI, presentare istanza al FSTA.

Ai dipendenti interessati verrà fornita la relativa assistenza.

Art. 5 REGOLAMENTO AZIENDALE

Come da proprie prerogative, l'azienda comunica ed informa che pubblicherà un regolamento per disciplinare, in condizioni di parità tra tutti i dipendenti, le modalità di fruizione di diversi istituti contrattuali, nonché regole organizzative e comportamentali necessarie a garantire un aumento di qualità nella organizzazione del lavoro, tra le quali ad esempio:

- tempi di preavviso minimo per comunicare la fruizione di congedi parentali, assenze ex L. n. 104/1992, donazione sangue ed altre assenze giustificate, allo scopo di consentire a tutte le aree aziendali il tempo necessario a riorganizzare i servizi. Spesso, infatti, l'organizzazione aziendale viene condizionata da intervalli troppo brevi di preavviso delle assenze;
- modalità e tempi di inoltro della documentazione delle assenze.

Di tale regolamento verrà data necessaria informativa, con trasmissione di copia alle OOSS, prima della relativa pubblicazione e divulgazione tramite la mail aziendale.

Art. 6 ENTRATA IN VIGORE

Il presente accordo è vincolante per tutti i dipendenti aziendali assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ove occorra, anche in forza dell'art. 8 del D.Lgs. n. 148/2011) e verrà sottoposto a **referendum confermativo** di tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 21 della L. n. 300/1970. Si precisa però che fonte della disciplina è lo stesso accordo sindacale che opera dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, per cui l'accordo sarà applicato erga omnes.

Per il trasparente e celere svolgimento delle attività di consultazione referendaria, le parti concordano che entro lunedì 17 aprile 2023 tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato potranno esprimere il proprio voto, favorevole o contrario al presente accordo, inoltrando in trasparenza il proprio voto all'indirizzo relazioni.industriali@sacal.it.

Il voto dovrà essere espresso dal proprio indirizzo mail aziendale con il suffisso "NOMECOGNOME@sacalghmail.it", che è il domicilio digitale personale di ogni dipendente per tutte le comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro.

In oggetto i dipendenti dovranno indicare "VOTO ACCORDO SECONDO LIVELLO" per consentire una rapida gestione dei voti ricevuti.

Se il 50% dei lavoratori + 1 (57 voti) si esprimerà sul presente accordo, il risultato sarà vincolante nei confronti di tutti i dipendenti.

Diversamente, se non si raggiungesse il quorum per disinteresse dei lavoratori, o se il voto prevalente non sarà favorevole, il presente accordo perderà efficacia.

Resta fermo in ogni caso quanto concordemente dichiarato e convenuto dalle parti nella premessa.

L'esito del referendum verrà comunicato tempestivamente alle OOSS.

LCS

Le OOSS — Confindustria Catanzaro — SACAL GH SPA

FIT CGIL

UIL TRASPORTI

UGL TA