

IGEA Spa

IPOTESI DI ACCORDO QUADRO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 12 aprile 2023, in Iglesias, presso la sede aziendale in loc. Campo Pisano, si sono incontrati:

- la Società IGEA Spa, di seguito anche Società, rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Michele Caria e il Responsabile dell'Area Risorse sig. Mario Podda,
- la RSU aziendale rappresentata dai sig.ri Gianfranco Mereu, Salvatore Corrigan, Angela Vargiu, Alessandro Cuboni, Massimo Fois per la circoscrizione Iglesias-Furtei, Luigi Cardia, Maurizio Porru, Marco Melis per la circoscrizione Silius e Emilio Fois, Luca Cadoni, Giovanna Maria Nicolosa Porcu per la circoscrizione Lula-Olmedo.

Società e RSU sono successivamente chiamate congiuntamente anche "Parti".

Premesse

Le Parti condividono che il percorso negoziale finalizzato al rinnovo del contratto integrativo di secondo livello per l'Igea spa ha subito nel corso del 2022 un rallentamento con la scadenza del contratto aziendale dello scorso 31 marzo 2022.

Al riguardo le Parti danno atto che il modello di dialogo e confronto nel rispetto dei reciproci ruoli, orientato alla sostenibilità delle soluzioni individuate e con un approccio preventivo rispetto alle diverse esigenze, condiviso nell'incontro del 3.11.2022, tenutosi ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo sulle relazioni industriali del 30.03.2022, ha consentito il confronto in modo fattivo e collaborativo sulle tematiche ritenute prioritarie e di significativo interesse per i lavoratori e per la stessa azienda.

A conclusione del negoziato avviato a partire dal 28 novembre 2022 tra le Parti per la definizione del contratto integrativo di secondo livello, è stato raggiunto un accordo sulle tematiche, di seguito indicate, come da documentazione allegata che costituisce parte integrante del verbale medesimo con le intese sottoscritte in data odierna mediante la firma della presente stesura:

- Premio di risultato 2023-2024
- Piano Welfare aziendale per il 2023 -2024
- Una Tantum 2023-2024
- Premio Variabile di posizione
- Indennità sostitutiva servizio mensa
- Mobilità casa lavoro (c.d. concorso spese viaggio)
- Integrazioni indumenti e dispositivi di protezione dal lavoro (c.d. spettanze)
- Conto ore art. 22 CCNL
- Servizio di reperibilità
- Aumento retributivo (c.d. indennità di disagio) per lavori compiuti in condizioni di particolare disagio (art. 34 CCNL)
- Trattamento di trasferta
- Cessione delle ferie
- Flessibilità dell'orario di lavoro

Al riguardo le parti convengono che il percorso negoziale avviato dal novembre 2022 ha consentito di costruire una cornice utile a condividere tra l'Azienda e il Sindacato gli strumenti di confronto per raggiungere importanti punti di convergenza nell'interesse di tutte le persone della società Igea Spa.

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alla consultazione tra le lavoratrici e i lavoratori interessati indetta con le modalità che definiranno le RSU aziendali.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, le RSU aziendali comunicheranno l'esito all'azienda unitamente alla ratifica della documentazione attestante l'approvazione dell'ipotesi di accordo.

Questa verrà sottoposta all'approvazione del controllo analogo dell'Amministrazione Regionale presso la direzione Generale dell'Assessorato dell'Industria.

Quanto sopra anche ai fini della decorrenza della validità del Contratto integrativo, nonché del deposito presso gli Enti preposti, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 151/2015 e della L. 402/96.

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con successivo rinnovo tacito per altri 12 mesi salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro tre mesi antecedenti la scadenza. In tal caso e con riferimento al Premio di risultato, il valore di riferimento è il *Valore della Produzione* effettivamente raggiunto al 31.12.2023 con la relativa incrementalità.

Le Parti convengono inoltre che, a partire dalla data di cui sopra e relativamente alle tematiche del presente Verbale, fatte salve diverse specifiche disposizioni contenute nei singoli istituti, devono intendersi integrate/sostituite le sole tematiche disciplinate dal presente Accordo.

Per quanto concerne l'interpretazione autentica dei contenuti del presente contratto integrativo di 2° livello, essa è di competenza esclusiva delle Parti che lo hanno sottoscritto.

Letto confermato e sottoscritto

IGEA Spa

OO.SS.

Nota a Verbale: Le Parti dato reciproco atto del proficuo riavvio delle relazioni sindacali concordano di proseguire il confronto dando priorità al tema della classificazione professionale.

IGEA Spa

OO.SS.

IGEA Spa

ACCORDO QUADRO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL 2023-2024

Il giorno 12 aprile 2023, in Iglesias, presso la sede aziendale in loc. Campo Pisano, si sono incontrati:

- la Società IGEA Spa, di seguito anche Società, rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Michele Caria e il Responsabile dell'Area Risorse sig. Mario Podda;
- la RSU aziendale rappresentata dai sig.ri Gianfranco Mereu, Salvatore Corrigan, Angela Vargiu, Alessandro Cuboni, Massimo Fois per la circoscrizione Iglesias-Furtei, Luigi Cardia, Maurizio Porru, Marco Melis per la circoscrizione Silius e Emilio Fois, LUCA Cadoni, Porcu Giovanna Maria Nicolosa per la circoscrizione Lula-Olmedo.

Società e RSU sono successivamente chiamate congiuntamente anche "Parti".

Premesse

Le Parti condividono che il percorso negoziale finalizzato al rinnovo del contratto integrativo di secondo livello per l'Igea spa ha subito nel corso del 2022 un rallentamento con la scadenza del contratto aziendale dello scorso 31 marzo 2022.

Al riguardo le Parti danno atto che il modello di dialogo e confronto nel rispetto dei reciproci ruoli, orientato alla sostenibilità delle soluzioni individuate e con un approccio preventivo rispetto alle diverse esigenze, condiviso nell'incontro del 3.11.2022, tenutosi ai dell'art. 4 dell'Accordo sulle relazioni industriali del 30.03.2022, ha consentito il confronto in modo fattivo e collaborativo sulle tematiche ritenute prioritarie e di significativo interesse per i lavoratori e per la stessa azienda.

In considerazione del fatto che in occasione della conclusione degli ultimi accordi integrativi (2018 e 2020), nella dichiarazione finale sono risultati confermati alcuni istituti delle precedenti contrattazioni e precisamente:

- verbale di accordo 6.2.2017 orario di lavoro, ferie e permessi retribuiti, lavoro straordinario;
- verbale di accordo 6.2.2017 – trattamento di trasferta
- verbale di accordo del 23.2.2017 cessione solidale ferie e permessi;
- verbale di accordo del 18.3.2018 – assegnazione ai lavoratori – lavoro straordinario – reperibilità – indennità di disagio;

Mentre altri istituti delle precedenti contrattazioni collettive non risultano confermati e quindi espressamente abrogati dalla dicitura: "tutti i singoli accordi aziendali esclusi quelli citati, sono da considerarsi decaduti alla data della firma del presente IA e pertanto non applicabili" nonostante in taluni casi se ne sia data attuazione.

Inoltre, nell'accordo integrativo del 2020 è stato inserito il richiamo al verbale di accordo 14.9.2001 – mobilità casa lavoro, che invece non era richiamato nell'accordo integrativo precedente del 2018 e quindi abrogato.

Appare evidente che è dunque necessario riordinare la materia per evitare indecisioni nell'applicazione dell'accordo.

Qualsiasi istituto delle precedenti contrattazioni, non regolamentato nel presente documento e nell'attuale contrattazione, è dunque da ritenere non applicabile ed abrogato, in modo da ottenere la massima trasparenza e il massimo ordine nell'applicazione dell'accordo.

A conclusione del negoziato avviato a partire dal 28 novembre 2022 tra le Parti, per la definizione del contratto integrativo di secondo livello, è stato quindi raggiunto un accordo sulle tematiche, di seguito indicate che costituisce parte integrante del verbale medesimo con le intese sottoscritte in data odierna mediante la firma della presente stesura e precisamente:

- 1) Premio Variabile di posizione
- 2) Indennità sostitutiva servizio mensa
- 3) Mobilità casa lavoro (c.d. concorso spese viaggio)
- 4) Integrazioni indumenti e dispositivi di protezione dal lavoro (c.d. spettanze)
- 5) Conto ore art. 22 CCNL
- 6) Servizio di reperibilità
- 7) Aumento retributivo (c.d. indennità di disagio) per lavori compiuti in condizioni di particolare disagio (art. 34 CCNL)

- 8) Trattamento di trasferta
- 9) Cessione delle ferie
- 10) Flessibilità dell'orario di lavoro

1) Incarichi di responsabilità di posizione organizzativa – Premio variabile di posizione

Le Parti confermano la volontà di implementare, a partire dalla ratifica del presente accordo, nei confronti di tutto il personale interessato da incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, il sistema di Performance Management con l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse, valorizzarle attraverso l'individuazione dei punti di forza e aree di miglioramento, supportarne le competenze richieste per rispondere meglio agli sviluppi professionali e premiare, proporzionalmente all'incarico svolto e a seguito di valutazione positiva, con un elemento retributivo aggiuntivo di natura variabile denominato Premio variabile di posizione (PVP);

Nel processo disegnato dall'azienda, la valutazione della performance non si esaurisce in un singolo colloquio annuale, ma è parte del più ampio processo di sviluppo dei collaboratori che copre tutto l'arco dell'anno.

A tal proposito, nella consapevolezza che la valutazione è un potente strumento e come tale comporta forti responsabilità per chi lo esercita, l'Azienda conviene con le OO.SS. sulla necessità di strutturare una importante e continua attività formativa per supportare l'attività del valutatore e rafforzare il valore del processo.

Sulla base di quanto sopra esposto, nell'ambito del presente Accordo, le Parti nella medesima convinzione dell'importanza della centralità e valorizzazione del capitale umano e della necessità che la valutazione della prestazione sia esercitata in maniera sempre più corretta ed attenta e venga percepita dai dipendenti come strumento di valorizzazione e non, eventualmente, quale fattore demotivante e conflittuale, si impegnano a monitorare e ricercare in maniera condivisa tutte le soluzioni più idonee a migliorare il processo valutativo qui individuato al fine di creare un percorso virtuoso, all'interno del quale la risorsa si senta responsabilmente parte attiva e fondamentale dell'azienda, nella quale e per la quale possa accrescere la propria esperienze, competenze e professionalità.

A tal fine, le Parti convengono sull'adozione del seguente processo di valutazione e premialità:

Istituzione, modifica e soppressione di incarichi legati a Posizioni Organizzative

L'Azienda, in base alle specifiche esigenze di servizio, può conferire specifici incarichi legati a posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione, da parte del titolare, di diretta responsabilità.

Le posizioni organizzative individuate dalla vigente Organizzazione del lavoro, possono riguardare Strutture (Direzioni, Aree e Servizi) complesse o semplici e assumono lo svolgimento di funzioni di responsabilità caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di professionalità e specializzazione.

La nomina nelle posizioni organizzative avviene mediante provvedimento di Staff su proposta delle due direzioni, dell'area risorse e delle strutture di staff, quali delegati all'applicazione e successivamente approvate dall'Amministratore Unico con provvedimento formale, nel rispetto e in presenza dei seguenti principi e criteri:

- a) livello di autonomia e responsabilità gestionale e organizzativa afferente alle attività svolte nel contesto della Struttura ove si intende istituire una posizione organizzativa;
- b) necessità di coordinare, organizzare e gestire servizi che implicano l'esercizio di funzioni delegate dal Dirigente o Responsabile della Struttura ove si intende istituire la posizione organizzativa;
- c) svolgimento di attività caratterizzate da responsabilità di risultato con contenuti di alta professionalità e specializzazione.

Gli incarichi come sopra e il diritto alla percezione del relativo premio vengono a cessare automaticamente in caso di cessazione della relativa posizione organizzativa o in caso di trasferimento del dipendente. Inoltre, possono essere modificati in riduzione o soppressi da parte del delegato per effetto di:

- a) una successiva e diversa organizzazione interna all'Azienda o alla singola direzione o area;

- b) una diminuita rilevanza strategica della posizione istituita a seguito di diverse scelte strategiche aziendali;
- c) eliminazione di Strutture nel cui ambito la posizione era incardinata;
- d) un riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- e) valutazione negativa

Scala di valutazione delle posizioni organizzative

La graduazione delle funzioni delle singole posizioni organizzative istituite è definita dall'Azienda, con Determinazione dell'Amministratore Unico, in relazione ai criteri oggettivi di attribuzione per singolo criterio, ferma restando la nomina o revoca nominative da parte dell'Amministratore/dirigente/capo area, tenuto conto dei seguenti criteri:

CRITERI DI GRADUAZIONE PUNTEGGIO

livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni direttive sovraordinate	massimo 30 punti
Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	massimo 20 punti
complessità delle competenze attribuite	massimo 10 punti
entità delle risorse umane coinvolte, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite con relativo carico di lavoro attribuito	massimo 20 punti
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali	massimo 20 punti

La valutazione di cui sopra, da effettuarsi mediante compilazione di apposita scheda, viene redatta:

- per le posizioni apicali (Responsabile Area/Servizio) dall'Amministratore Unico
- per le posizioni sovraordinate delle singole strutture, dal Dirigente o Responsabile d'Area o di Servizio

I valori scaturenti dalla procedura di valutazione sopra descritta comportano l'inquadramento delle singole posizioni organizzative in sei fasce, corrispondenti alla rilevanza della relativa posizione organizzativa determinata sulla base della sommatoria dei punteggi oggetti attribuiti ad ogni singolo rispetto alle posizioni organizzative coperte e determinata dall'Au con propria determina.

Fascia	punteggio
I° Fascia	da 20 a 30 punti
II° Fascia	da 31 a 40 punti
III° Fascia	da 41 a 50 punti
IV° Fascia	da 51 a 70 punti
V° Fascia	da 71 a 90 punti
VI° Fascia	da 91 a 100 punti

Determinazione del Premio Variabile di Posizione

La titolarità, attribuita o revocata singolarmente dal dirigente amministrativo, dirigente tecnico, responsabile area risorse o amministratore unico ciascuno per le risorse assegnate di una delle posizioni organizzative da diritto al percepimento del premio variabile di posizione (PVP).

Il valore economico dell'elemento retributivo accessorio è determinato in relazione alla fascia di graduazione, spettante al singolo incarico sulla base dei punteggi attribuiti così come precedentemente descritto:

FASCIA	PUNTEGGIO	PVP
--------	-----------	-----

	DA	A	
I	20	30	€ 700,00
II	31	40	€ 1.350,00
III	41	50	€ 2.000,00
IV	51	70	€ 2.650,00
V	71	90	€ 4.000,00
VI	91	100	€ 5.300,00

Il PVP viene corrisposto mensilmente nella misura di un dodicesimo del totale annuo spettante e assorbe tutti i compensi per lavoro straordinario per le posizioni 1°SA, 1°A e 2°A. Se attribuito in corso d'anno, viene riconosciuto per la sua frazione.

Valutazione dell'attività svolta

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati affidati incarichi per le posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale.

La valutazione di cui sopra viene effettuata:

per le posizioni in staff	dall'Amministratore unico
per le posizioni sovraordinate	dal Dirigente amministrativo, dal dirigente tecnico o Responsabile area risorse presso cui è istituita la posizione organizzativa.

La valutazione dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla scadenza di ogni singolo anno di incarico, mediante la compilazione di apposita scheda di valutazione recante o la conferma tout court della posizione attribuita al soggetto o, in caso di modifica, tre elementi: opportunità di mantenere l'incarico relativo alla posizione organizzativa in essere rispetto alle esigenze della Direzione/Servizio; necessità o opportunità di rotazione secondo il giudizio del Dirigente/Capo Area; capacità del soggetto di assumere la posizione organizzativa dal punto di vista delle responsabilità assunte e delle competenze professionali realmente dimostrate. L'incapacità deve essere adeguatamente motivata.

La valutazione negativa viene consegnata al dipendente che controfirma per ricevuta e dal momento del provvedimento modificativo emesso dal delegato o dallo staff determina l'automatica cessazione dell'incarico di responsabilità con decorrenza immediata e la perdita del PVP da parte del dipendente titolare a decorrere dal mese successivo di retribuzione, previo vincolo di passaggio di consegne al nuovo incaricato o al superiore. L'eventuale provvedimento di revoca infra annuale determina altresì la cessazione della erogazione del PVP a decorrere dal mese successivo a quello del provvedimento. In caso di mancata controfirma vale l'invio sulla mail comunicata con protocollo aziendale.

In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza con relativo trattamento economico e viene restituito alle funzioni indicate dal delegato.

La valutazione viene consegnata all'Area Risorse per l'aggiornamento della cartella del dipendente e per i provvedimenti di competenza sul trattamento economico, unitamente all'evidenza della comunicazione al dipendente in caso di valutazione negativa.

2) Indennità sostitutiva servizio mensa

L'importo del buono pasto attualmente in essere è di 7,00 euro e viene erogato in formato elettronico.

Il buono pasto viene corrisposto a tutto il personale con orario di lavoro giornaliero e per ogni giorno lavorato sulla base dei giorni di effettiva presenza in azienda o da remoto per una prestazione di lavoro di almeno 6 ore, ovvero quando la stessa, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, prosegue con almeno 3 ore di lavoro straordinario, con la condizione imprescindibile che venga effettuata la relativa pausa.

Al fine dell'erogazione del buono pasto i seguenti permessi sono considerati a tutti gli effetti orario di lavoro:

- Permessi D.lgs. 151/2001 riguardanti il congedo per maternità e le pause di allattamento, quindi con esclusione dei congedi parentali e malattie dei figli, ovvero spetta in tutti i casi in cui l'assenza è considerata equiparata all'orario di lavoro;
- Ore di formazione
- Riposi compensativi determinati dalle ore di straordinario non retribuite
- Permessi sindacali

Viceversa non sono considerati a tutti gli effetti orario di lavoro i seguenti permessi:

- Permessi L.104/92
- Ferie
- Ex Festività e ROL
- Permessi per diritto allo studio

Le Parti si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui al presente articolo viene reso esclusivamente in formato elettronico, così come previsto dalla relativa normativa attualmente vigente.

3) Mobilità casa lavoro (c.d. concorso spese viaggio)

Le Parti confermano la partecipazione della società alle spese di viaggio effettivamente sostenute dai dipendenti per il raggiungimento della sede di lavoro dalla propria dimora abituale, subordinatamente alla specifica autorizzazione del Controllo Analogico, con le seguenti modalità.

- a) I dipendenti con dimora abituale nelle provincie di Sassari e Nuoro usufruiranno di un rimborso spese viaggio pari al valore di un biglietto rilasciato dalla società Trenitalia e/o ARST per due corse andata e ritorno nella tratta dimora abituale /sede di lavoro ubicata nelle provincie di Cagliari e Sud Sardegna per ogni settimana di presenza;
- b) Ai dipendenti con dimora abituale nei comuni delle provincie di Nuoro, Cagliari e Sud Sardegna verrà erogato un contributo mensile commisurato a giorno di presenza, pari al costo di un abbonamento mensile Trenitalia e/o ARST per una distanza pari a quella Comune di dimora abituale/sede di lavoro ubicata nei comuni di Iglesias, Furti, Lula, Silius
- c) Data la collocazione della sede di lavoro nelle immediate vicinanze del centro abitato del comune di dimora abituale, non usufruiranno di partecipazione aziendale delle spese di viaggio i lavoratori con dimora abituale ad Iglesias che lavorano nelle sedi di Campo Pisano, Monteponi.

I rimborsi di cui ai punti precedenti saranno costantemente aggiornati secondo i valori previsti dal tariffario Trenitalia e/o ARST.

Al fine di usufruire dei detti rimborsi il dipendente deve rilasciare preventivamente una autocertificazione in cui dichiara sotto la propria responsabilità civile e penale il luogo di dimora abituale.

Per dimora abituale si intende di norma la residenza anagrafica o, se diverso, il domicilio eletto, salvo che il dipendente non stabilisca un luogo abituale differente della propria dimora per un periodo anche non consecutivo

4) Integrazioni indumenti, dispositivi di protezione dal lavoro (c.d. spettanze)

Fatta salva l'integrale applicazione delle norme di legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e degli artt. 36 e 37 del vigente CCNL, nelle parti che individuano l'assegnazione di indumenti e dispositivi di protezione individuale, con il fine di rafforzare lo spirito di appartenenza aziendale le Parti concordano il seguente elenco di spettanze in favore di tutto il personale (eccetto tute da lavoro), che annulla e sostituisce quelli dei precedenti accordi.

- Due (2) tute o spezzato da lavoro all'anno di cui una leggera e una pesante sulle specifiche individuate dal Servizio di Prevenzione e Protezione
- Una (1) felpa in pile o gilet trapuntato all'anno
- Cinque (5) magliette tipo t-shirt o due polo e tre magliette tipo t-shirt all'anno
- Uno (1) bagno schiuma ml 1.000 al mese
- Due (2) asciugamani o un asciugamano e un accappatoio all'anno

- Una (1) giacca a vento ogni due anni sulle specifiche individuate dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

5) Conto ore art. 22 CCNL

Le parti, fermo il rispetto della normativa specifica in materia di orario di lavoro, confermano quanto precedentemente concordato per l'accantonamento del 30% degli straordinari prestati dal lavoratore nel Conto ore individuale e precisamente.

Per la disciplina che stabilisce le modalità applicative si rimanda al Regolamento in materia di gestione del personale con riferimento alla data di revisione ultima dello stesso.

6) Servizio di reperibilità

Le parti confermano l'attuale regolamentazione del Servizio di Reperibilità come disciplinata nel regolamento in materia di gestione del personale con riferimento alla data di revisione ultima dello stesso.

Il servizio di reperibilità è retribuito su quota oraria o giornaliera con differenti importi, a seconda del livello del servizio e per i giorni feriali e festivi.

livello 1		Livello 2	
Giorni festivi		Giorni festivi	
1h	Euro 0,70	1h	Euro 0,56
24 h	Euro 16,83	24 h	Euro 13,44
Giorni feriali		Giorni feriali	
1h	Euro 0,40	1h	Euro 0,32
16 h	Euro 6,50	16 h	Euro 5,12

In caso di chiamata fuori orario e relativa presenza in servizio, riscontrabile dal sistema di rilevamento presente in tutte le sedi di lavoro aziendali, il lavoratore percepirà il compenso in straordinario di cui all'art. 24 del vigente CCNL più la relativa quota oraria della chiamata come previsto da CCNL, art.27. Nel compenso per l'intervento svolto in reperibilità non è compreso l'uso del mezzo proprio. Essendo lavoro straordinario verrà corrisposto il rimborso con le tariffe vigenti.

Gli interventi da remoto che comportano un impegno superiore all'ora di lavoro verranno retribuiti come ore di lavoro straordinario senza usufruire della quota di chiamata.

7) Aumento retributivo (c.d. indennità di disagio) per lavori compiuti in condizioni di particolare disagio (art. 34 CCNL)

Le Parti danno reciprocamente atto del buono stato dei livelli di sicurezza e fatto salvo il loro costante monitoraggio e miglioramento continuo, concordano che l'indennità di cui all'art. 34 del CCNL, pari al 15% della retribuzione giornaliera di effettiva esposizione del lavoratore interessato, debba essere corrisposta temporaneamente ed in forma discontinua durante l'esecuzione dei lavori nelle seguenti esclusive condizioni.

- Lavori in sotterraneo in presenza di polveri, acqua in corona e fango al piede;
- Lavori in sottosuolo e superficie con utilizzo di dispositivi di protezione individuale di terza categoria (Apparecchi di protezione respiratoria filtranti contro gli aerosol solidi, liquidi o contro gas irritanti, pericolosi, tossici o radiotossici; Apparecchi di protezione isolanti ivi compresi quelli destinati all'immersione subacquea, DPI che assicurano una protezione limitata nel tempo contro le aggressioni chimiche e contro le radiazioni ionizzanti, DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non inferiore a 100°C, con o senza radiazioni infrarosse, fiamme o materiali in fusione; DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non superiore a - 50 ° C; DPI destinati a salvaguardare dalle cadute dall'alto; DPI destinati a salvaguardare dai rischi connessi ad attività che espongano a tensioni elettriche pericolose o o utilizzati come isolanti per late tensioni elettriche, esclusi otoprotettori ed elmetti);

- Lavori in superficie con forte pendenza > 15%
- Lavori con esposizione a precipitazioni temporalesche; forte ventosità (>40 km/h); temperatura percepita > 35°C;

Le parti si riservano l'individuazione di ulteriori lavorazioni attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica il cui lavoro si dovrà concludere entro tre mesi dalla firma del presente accordo con applicazione retroattiva delle indennità spettanti.

8) Trattamento di trasferta

Le parti confermano l'attuale regolamentazione del Trattamento di trasferta come disciplinata nel regolamento in materia di gestione del personale con riferimento alla data di revisione ultima dello stesso.

9) Cessione delle ferie

Le parti, fermo il rispetto della normativa specifica in materia di orario di lavoro, intendono confermare la cessione di ferie in favore di dipendenti che devono prestare assistenza ai figli minori e ai componenti del proprio nucleo familiare che versino in condizioni di salute tali da richiedere assistenza e cure costanti, di poter usufruire, una volta esaurito il proprio monte ore ferie e permessi, di ferie aggiuntive "cedute" dai colleghi di lavoro, come disciplinata nel regolamento in materia di gestione del personale con riferimento alla data di revisione ultima dello stesso.

10) Flessibilità dell'orario di lavoro

Le Parti confermano l'attuale regolamentazione della flessibilità dell'orario di lavoro, come disciplinata nel regolamento in materia di gestione del personale con riferimento alla data di revisione ultima dello stesso, laddove è prevista per gli impiegati amministrativi e tecnici non operativi, una flessibilità di mezz'ora solo in ingresso, entro le ore 8:30 o entro le 7:30 a seconda dell'orario di ingresso per loro definito.

Conclusioni

Qualsiasi accordo precedente al presente verbale di accordo va considerato abrogato o assorbito e comunque decaduto, costituendo il presente un nuovo accordo aziendale.

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione del Controllo Analogico RAS e dell'assemblea dei lavoratori ed inoltre ha decorrenza dal 1° gennaio 2023 e avrà durata biennale con scadenza al 31.12.2024.

Letto, approvato e sottoscritto.

IGEA SPA

RSU

IGEA Spa
ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL 2023

Il giorno 12 aprile 2023, in Iglesias, presso la sede aziendale in loc. Campo Pisano, si sono incontrati:

- la Società IGEA Spa, di seguito anche Società, rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Michele Caria e il Responsabile dell'Area Risorse sig. Mario Podda;
- la RSU aziendale rappresentata dai sig.ri Gianfranco Mereu, Salvatore Corrigan, Angela Vargiu, Alessandro Cuboni, Massimo Fois per la circoscrizione Iglesias-Furtei, Luigi Cardia, Maurizio Porru, Marco Melis per la circoscrizione Silius e Emilio Fois, Luca Cadoni, Giovanna Maria Nicolosa Porcu per la circoscrizione Lula-Olmedo.

Società e RSU sono successivamente chiamate congiuntamente anche "Parti".

Premesse

- Le Parti negli ultimi anni hanno sperimentato il modello di incentivazione della produttività legata al raggiungimento di sfidanti obiettivi a carattere aziendale. In tali occasioni si è riusciti a raggiungere i prefissati target con beneficio sia per i lavoratori che per lo sviluppo strategico dell'azienda alla luce dei risultati raggiunti.
- Alla luce di quanto sopra, anche per il 2023 è intenzione della Società proseguire con il percorso di politiche aziendali di carattere incentivante avviate a partire dal 2018, ed interrotte con la scadenza del contratto aziendale lo scorso 31 marzo 2022, per lo sviluppo dei risultati aziendali nelle forme e modalità previste dal vigente articolo 9 del CCNL, attraverso il salario variabile previsto dal Premio di risultato (PDR);
- La Società, attraverso il presente accordo, intende pertanto supportare il percorso summenzionato anche mediante il coinvolgimento dei lavoratori per il raggiungimento dei prefissati obiettivi aziendali di tipo produttivo. Tale impegno consentirà ai dipendenti di conseguire, in uno sforzo collettivo e condiviso, un premio di risultato spendibile anche tramite strumenti di welfare.
- La premialità di cui al presente accordo dovrà quindi intendersi direttamente connessa ai risultati ottenuti e riconosciuta al raggiungimento degli obiettivi individuati. Il valore del premio dipenderà dall'andamento economico e produttivo complessivo della Società, secondo quanto disposto dalle vigenti normative e sarà calcolato a consuntivo in subordine al conseguimento di specifici obiettivi inerenti alla redditività, produttività ed efficienza.
- Il PDR 2023 è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile e non determinabile a priori in quanto riferito e misurato sull'obiettivo oggetto del presente accordo e rapportato alla percentuale dell'indicatore previsto come di seguito specificato. In particolare, la condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati dell'indicatore del 2023 sarà migliorativo rispetto al 2022.
- Le Parti valutano il Premio di risultato, come di seguito regolamentato, rispondente ai principi di trasparenza, poiché consente un'agevole verifica e massima comprensione da parte dei dipendenti, e coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi posti.

Tenuto conto che

- la Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii., ha previsto che i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro;
- la Legge n. 197/2022, (Legge di Bilancio 2023), limitatamente al periodo di competenza 2023, ha ridotto la citata aliquota al 5%;
- ai fini dell'applicazione delle anzidette disposizioni, le somme e i valori a titolo di premio di risultato devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;

- in ragione del carattere incentivante del presente accordo collettivo aziendale, i criteri di misurazione in esso contenuti sono determinati dalle Parti con ragionevole anticipo rispetto all' eventuale produttività futura non ancora realizzatasi;
- la recente normativa favorisce il riconoscimento di utili e importanti strumenti di welfare a beneficio dei lavoratori e delle loro famiglie in opzione parziale o totale del premio di risultato.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti hanno di seguito individuato i principi utili alla determinazione del Premio di Risultato ed hanno raggiunto il seguente accordo complessivo che avrà validità a decorrere dal 01/01/2023 e sino al 31/12/2023.

Contenuto dell'Accordo collettivo aziendale

Il presente accordo è stato stipulato nell'ambito del consolidato sistema di relazioni sindacali in essere tra le Parti, con lo spirito di realizzare un ampio livello di partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali e nell'ottica di rendere possibile la massima ripartizione dei benefici ottenuti anche attraverso il godimento delle agevolazioni fiscali e contributive eventualmente disponibili.

1. Lavoratori destinatari

Sono considerati destinatari del Premio di risultato i lavoratori in organico nel 2023.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2023, il premio sarà riconosciuto in proporzione in base ai ratei maturati nell'anno e sarà considerato il rateo maturato quando lavorata la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni. Il concetto di rateo sarà da applicare sia in fase di assunzione che di cessazione.

Il premio sarà quindi riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che nell'anno avranno prestato servizio maturando i ratei secondo i criteri di cui sopra in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

2. Struttura del Premio di risultato

L'importo del premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato, tenendo conto delle variazioni contrattuali dell'inquadramento del lavoratore intervenute durante l'annualità di decorrenza del premio che andranno a modificare l'importo parametrico definito in accordo.

2.1 Importo massimo conseguibile

L'importo di base massimo lordo del premio di risultato per ciascuna categoria CCNL, soddisfatta la condizione che il riconoscimento avverrà alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo del valore della produzione per dipendente, come di seguito normato che verrà riscontrato una sola volta, nel mese di marzo 2024, con delibera dell'Amministratore Unico di approvazione del Bilancio 2023, viene riportato nella tabella che segue:

	PVdR
Quadro	2.720,00
I	2.720,00
II	2.720,00
III	2.720,00
IV	2.720,00
V Impiegati	2.720,00
V Operai	2.720,00
VI Impiegati	2.720,00
VI Operai	2.720,00
VII Operai	2.500,00

Gli importi come sopra riportati spetteranno ai lavoratori di cui al precedente punto 1 al conseguimento dell'obiettivo collettivo di redditività come di seguito normato.

L'importo non erogato o recuperato sugli anticipi erogati ai dipendenti con riduzione percentuale, verrà ridistribuito ai dipendenti con nessuna riduzione

4. Incremento del Premio di risultato nell'opzione di Welfare Aziendale

La vigente normativa consente ai lavoratori di convertire, in tutto o anche solo in parte, il premio di risultato in forme di welfare aziendale con il beneficio dell'esclusione di tali somme dall'imponibile ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente e della rispettiva contribuzione.

Pertanto i lavoratori potranno scegliere, ai sensi e per gli effetti dell'art 51 TUIR e della citata L. 208/2015, di convertire il relativo importo in servizi a titolo di welfare, non soggetti a regime fiscale e contributivo (eccetto alcune specifiche voci), con esclusione dei fringe benefit (beni e servizi in natura), soggetti a regime fiscale e contributivo entro il massimale annuo pari a Euro 258,23.

Le Parti si incontreranno per valutare congiuntamente le modalità di introduzione di specifica piattaforma per l'erogazione del Premio attraverso servizi di "welfare aziendale" da proporre ai lavoratori con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione. All'esito positivo dei confronti tecnici attivato, potranno avere applicazione. Tale diritto dovrà essere esercitato dai lavoratori, comunicando l'opzione prescelta in merito alla trasformazione di quota parte/intero importo in welfare aziendale.

È altresì intenzione delle Parti aumentare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare il totale o quote del Premio di Risultato attraverso un incremento del Premio maturato e conseguito calcolato sul 20% dell'importo scelto per l'erogazione del premio attraverso servizi welfare qualora tale opzione sia almeno superiore al 50% del valore complessivo del Premio.

In tal modo l'importo del premio risulta incrementato con un ulteriore apporto da versare sul Fondo di previdenza complementare.

5. Obiettivi e indicatori incrementali ai fini della detassazione del Premio di risultato

La Legge n. 208/2015, e ss.mm.ii., ha previsto la possibilità di assoggettare a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività ed efficienza misurabili e verificabili. La L. 197/2022 ha ridotto tale aliquota al 5%, limitando tale beneficio al 2023.

Ai fini dell'applicazione della citata imposta sostitutiva, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento del seguente obiettivo incrementale:

- 1) Incremento, nel periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023, del valore della produzione per dipendente del 3 % rispetto al 2022 pari ad € 80.471,00;

Secondo quanto disposto dalla normativa di riferimento, l'incremento del singolo indicatore deve essere verificato con riferimento ad un periodo congruo stabilito all'atto della contrattazione del premio. A tal fine, le Parti individuano come congruo il periodo a decorrere dal 01/01/2023 e sino al 31/12/2023.

6. Clausole finali e deposito dell'accordo

Per rendere possibile il conseguimento degli obiettivi alla base del presente accordo, le Parti si impegnano a rendere effettivo il monitoraggio dell'andamento dei parametri ivi indicati, indicando le possibili azioni correttive.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso onnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del Codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale protempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

2.2 Obiettivo di redditività

L'obiettivo di redditività è legato al miglioramento dell'indicatore relativo alla produzione per dipendente. Più nello specifico, al fine del conseguimento dell'obiettivo, il valore target della produzione per dipendente dovrà essere del 3 % superiore al dato registrato nel corso del 2022 pari ad € 80.471,00.

Per valore della produzione si intende l'importo di bilancio denominato "Totale valore della produzione" al netto del "Totale altri ricavi e proventi" individuato nella voce A.5 del Conto Economico.

L'erogazione avverrà con criterio ON/OFF, raggiunto o non raggiunto.

Al superamento del valore target come sopra definito, si prevedono le seguenti maggiorazioni al premio base come definito al precedente punto 2.1:

- 5% in caso di incremento dell'indice del 6%
- 7,5 % in caso di incremento dell'indice del 10%

2.3 Tabella riassuntiva

Indicatore premio di risultato 2023		
Indicatore	Valore target	€
Redditività Miglioramento del valore della produzione per dipendente	Valore della produzione per dipendente risultante da bilancio 2022 incrementato del 3 %	82.885,00

3. Erogazione del Premio di risultato

La Società erogherà il Premio di risultato con la prima mensilità utile successiva alla delibera dell'Amministratore Unico di approvazione del Bilancio 2023 con la quale sia anche accertato il raggiungimento del valore target con applicazione della tassazione agevolata sull'intero importo corrisposto. Su richiesta dei lavoratori il Premio potrà essere erogato mensilmente con acconto pari all'85% del valore del premio stesso. La restante parte del premio verrà erogata con la prima mensilità utile successiva alla delibera dell'Amministratore Unico di approvazione del Bilancio 2023 con la quale sia anche accertato il raggiungimento del valore target. Tutte le somme erogate a titolo di anticipazione o acconto saranno assoggettate a ordinaria tassazione come per legge.

Per i contratti part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time definita nel periodo di misurazione.

In caso di assenza dal servizio di giornate di calendario per malattia nel singolo anno di maturazione, dal 01/01/2023 al 31/12/2023, si applicheranno all'erogazione del premio immediate riduzioni proporzionali, con esclusione di quelle legate a patologie oncologiche, pandemiche (Covid-19), ricoveri ospedalieri e degenze post ricovero, infortuni per cause di servizio, donazioni sangue, permessi e congedi retribuiti (L.104/92, D.lgs 151/2001, etc.).

Giorni di assenza	riduzione
0-20	Nessuna riduzione
21-40	20%
41-60	50%
61-80	75%
>81	100%

Si intende così legare la partecipazione individuale nel concorrere personalmente al raggiungimento dell'obiettivo collettivo.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 marzo 2016 promulgato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze e della Legge n. 208/2015, art. 1 commi 182-189.

L'accordo, pertanto, così come costituito ed armonizzato, è conforme ad ogni effetto a quanto previsto dalle norme di legge, dal CCNL applicato e verrà, pertanto, depositato telematicamente ai sensi dell'articolo 14, D.lgs. n.151/2015.

Lo stesso, essendo strettamente connesso agli specifici obiettivi di cui alla premessa, decorre dalla data del 01/01/2023 e scadrà il 31/12/2023.

Letto, confermato e sottoscritto

IGEA Spa

OO.SS.

IGEA Spa
ACCORDO RICONOSCIMENTO IMPORTO UNA TANTUM PER IL 2023-2024

Il giorno 12 aprile 2023, in Iglesias, presso la sede aziendale in loc. Campo Pisano, si sono incontrati:

- la Società IGEA Spa, di seguito anche Società, rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Michele Caria e il Responsabile dell'Area Risorse sig. Mario Podda;
- la RSU aziendale rappresentata dai sig.ri Gianfranco Mereu, Salvatore Corriga, Angela Vargiu, Alessandro Cuboni, Massimo Fois per la circoscrizione Iglesias-Furtei, Luigi Cardia, Maurizio Porru, Marco Melis per la circoscrizione Silius e Emilio Fois, Luca Cadoni, Porcu Giovanna Maria Nicolosa per la circoscrizione Lula-Olmedo.

Società e RSU sono successivamente chiamate congiuntamente anche "Parti".

Premesse

- La Società negli esercizi 2021 e 2022 ha conseguito positivi risultati di bilancio, non solo per l'incremento del valore della produzione ma anche per la razionalizzazione complessiva dei processi che ha determinato il contenimento dei costi di produzione così da raggiungere un positivo utile di Bilancio;
- Per tale motivo il management aziendale, considerate le performance della società e il raggiungimento di apprezzabili risultati negli esercizi 2021 e 2022, ha ritenuto opportuno valorizzare l'impegno e la disponibilità di tutto il personale anche attraverso un riconoscimento economico una tantum
- Le OOSS hanno condiviso la proposta dell'azienda

Contenuto dell'Accordo

In ragione della partecipazione dei dipendenti ai risultati conseguiti nei bilanci 2021 e 2022, con specifico riferimento sull'utile di Bilancio, si concorda per l'erogazione della quota Una Tantum da erogare nell'anno 2023, e pari quota da erogare nell'anno 2024, secondo la seguente tabella parametrica per livello di inquadramento.

Quadro	€ 2.498
I	€ 1.648
II	€ 1248
III	€ 998
IV	€ 798
V Impiegati	€ 798
V Operai	€ 798
VI Impiegati	€ 643
VI Operai	€ 643
VII Operai	€ 558

In caso di conversione degli importi in servizi welfare di cui al Piano Welfare istituito con accordo del 12.04.2023 i lavoratori potranno beneficiare della nettizzazione della Una Tantum diversamente dalla tassazione ordinaria per gli importi superiori ai 3.000 Euro.

Letto, confermato e sottoscritto

IGEA Spa

OO.SS.

IGEA Spa
ACCORDO PER UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE PER IL 2023-2024

Il giorno 12 aprile 2023, in Iglesias, presso la sede aziendale in loc. Campo Pisano, si sono incontrati:

- la Società IGEA Spa, di seguito anche Società, rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Michele Caria e il Responsabile dell'Area Risorse sig. Mario Podda;
- la RSU aziendale rappresentata dai sig.ri Gianfranco Mereu, Salvatore Corrigan, Angela Vargiu, Alessandro Cuboni, Massimo Fois per la circoscrizione Iglesias-Furtei, Luigi Cardia, Giovanni Battista Porru, Marco Melis per la circoscrizione Silius e Emilio Fois, Luca Cadoni, Porcu per la circoscrizione Lula-Olmedo.

Società e RSU sono successivamente chiamate congiuntamente anche "Parti".

Premesse

- La Società, anche per il 2023, è impegnata a proseguire con il progetto di rafforzamento e consolidamento delle proprie attività strategiche
- Per tale motivo il management aziendale, considerate le performance della società e il raggiungimento dei target nel 2022, ha ritenuto opportuno riconoscere l'impegno e la disponibilità di tutto il personale anche attraverso la definizione di un Piano di welfare aziendale a beneficio dei propri dipendenti.
- la Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii. è intervenuta nell'agevolare, mediante misure a carattere fiscale, lo sviluppo del welfare in azienda;
- l'art. 1, comma 190, della citata Legge ha modificato la lettera f) dell'art. 51 del TUIR prevedendo che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"l'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale"*;
- il Piano di Welfare del presente accordo è riconosciuto alla generalità dei dipendenti;
- il budget welfare, come sotto specificato, è totalmente a carico dell'Azienda e fruibile esclusivamente mediante l'erogazione di strumenti e servizi disciplinati dalla specifica normativa fiscale. Non è, pertanto, ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro o rimborso;
- le opere e servizi messi a disposizione perseguono le specifiche finalità elencate dalla normativa, quali educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale;
- le erogazioni dei benefit, in conformità alle disposizioni contenute nel presente accordo, configurando l'adempimento di un obbligo negoziale, determina la deducibilità integrare e dei relativi costi ai sensi dell'art. 95 TUIR.

Quanto sopra premesso e tenuto conto, le Parti dandosi atto e riconfermando che sussistono le condizioni aziendali e di legge per corrispondere al personale dipendente un riconoscimento a titolo di welfare, hanno convenuto quanto segue.

Contenuto dell'Accordo

1. Destinatari del Piano di welfare aziendale (categoria omogenea di beneficiari)

Sono destinatari del Piano di welfare aziendale di cui al presente accordo i lavoratori dipendenti della Igea Spa, in forza alla data odierna, che, nel periodo 01/10/2022 – 31/12/2022, hanno contribuito al risultato aziendale con un'attività lavorativa continuativa.

Potranno altresì beneficiare del piano welfare di cui al presente accordo i componenti del nucleo familiare di cui all'art. 12 del TUIR dei lavoratori della categoria omogenea sopra indicata per i beni ricompresi nel piano welfare previsti alla lettera f) dell'art. 51 sempre del TUIR.

2. Piano welfare aziendale

La Società destinerà un Piano di welfare premiale per il 2023 in favore dei propri dipendenti di cui al precedente punto 1.

Viene prevista per l'esercizio 2023 l'erogazione di un c.d. credito welfare di importo individuale massimo pari a Euro 258,23 nel rispetto dei requisiti e dei limiti di importo dell'art.51 del TUIR.

3. Fruizione del Piano di welfare aziendale

Per la fruizione del piano di welfare la Società mette a disposizione un'apposita piattaforma che, con le opportune procedure e modulistiche, consentirà l'erogazione, direttamente o tramite fornitori selezionati, dei servizi e/o i beni richiesti dai lavoratori beneficiari, oppure il rimborso delle spese per quei pacchetti welfare per i quali la normativa lo consenta.

I servizi e/o i beni richiesti a titolo di welfare di cui al presente Accordo saranno resi disponibili mediante il portale dedicato a decorrere dal prossimo mese di maggio 2023. I lavoratori dovranno usufruire dei beni e/o servizi, nei limiti della somma loro spettante, entro e non oltre il giugno 2024. La competenza fiscale sarà pertanto inerente l'esercizio 2023.

4. Durata e clausole finali

Il presente accordo avrà validità per il corrente anno 2023 e scadrà il prossimo 31/12/2023.

Le Parti confermano che l'impianto e le caratteristiche del presente Piano di welfare aziendale, come sopra regolamentate, sono ritenute in linea con quanto previsto dalle norme agevolative di cui all'art. 51 TUIR e che il presente accordo verrà, pertanto, depositato telematicamente ai sensi dell'articolo 14, D.lgs. n.151/2015.

Letto, confermato e sottoscritto

IGEA Spa

OO.SS.