CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

CEETRUS ITALY S.P.A.

Oggi, 6 febbraio 2019, presso Nctm in Roma, si sono incontrati:

- Ceetrus Italy S.p.A. ("***Ceetrus***" o "***Società***"), nella persona di Ethel Brezzo, assistita dagli avv.ti Roberta Russo e Francesca Pittau

- le Organizzazioni Sindacali ("***OO.SS.***")

  - FILCAMS – CGIL Nazionale, nella persona di Vanessa Caccerini

  - FISASCAT – CISL Nazionale, nella persona di Salvo Carofratello

  - UILTUCS Nazionale, nella persona di Marco Marroni

congiuntamente indicate come "**Parti**"

Premesso che:

- le OO.SS. e GCI (oggi Ceetrus) hanno sottoscritto in data 7 aprile 2008 ("***Accordo Aziendale***") un accordo collettivo aziendale volto a regolare, fra le altre cose, la disciplina del premio aziendale;
- successivamente in data 27 novembre 2017, le Parti hanno concordato i criteri relativi all'assegnazione del premio aziendale che, a decorrere da tale momento, sono stati applicati dalla Società fino alla data odierna, con possibilità per i lavoratori beneficiari di premi monetari con regime agevolato ai sensi dell'accordo del 27 novembre 2017, di convertire su base volontaria, in tutto o in parte, il premio maturato in servizi welfare;
- in detta occasione, le Parti, dato atto che le disposizioni dell'accordo collettivo aziendale del 7 aprile 2008 necessitano di un aggiornamento per meglio rappresentare l'attuale situazione della Società, hanno manifestato la comune volontà di aprire un tavolo negoziale volto a un aggiornamento dell'accordo, concordando di incontrarsi di nuovo a tal fine nel 2018;
- a tale proposito, venivano fissate, a decorrere dal 23 novembre 2018, diverse riunioni al fine di discutere sulla nuova struttura dell'accordo di secondo livello.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono – a superamento dell'Accordo Aziendale – i seguenti termini e condizioni del nuovo contratto collettivo aziendale che, con efficacia dal **1° gennaio 2019** ("***Data di Efficacia***"), regolerà - con effetto sostitutivo - i rapporti di lavoro con i dipendenti della Società, con la sola esclusione di coloro inquadrati nella categoria dirigenziale, salvo che non sia diversamente disposto in questa sede.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ("***Contratto Integrativo***" o "***Accordo***") è composto dei seguenti titoli ed articoli; gli allegati costituiscono parte essenziale dello stesso.

TITOLO I 3
Norme di carattere generale 3
1. VALIDITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE 3
2. LAVORATORI PART-TIME 3
TITOLO II 3
Relazioni industriali e diritti sindacali 3

3. RELAZIONI INDUSTRIALI 3
3.1. Recenti cambiamenti che hanno interessato la Società 3
3.2. Responsabilità sociale di impresa e Contratto Integrativo 4
3.3. Diritti di informazione 5
4. DIRITTI SINDACALI 6
4.1. Assemblea 6
4.2. Permessi sindacali 6
TITOLO III 6
Disciplina del rapporto di lavoro 6
5. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA 6
6. CURE TERMALI 6
7. SCONTI DIPENDENTI 6
8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 7
9. ANTICIPAZIONI TFR 7
TITOLO IV 7
Orario di lavoro e relativi istituti 7
10. ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE 7
11. RILEVAZIONE PRESENZE 7
12. ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE IN ENTRATA ED USCITA 8
13. DISCIPLINA APPLICATA AD IMPIEGATI DI PRIMO LIVELLO E QUADRI 8
14. LAVORO DOMENICALE E FESTIVO 8
TITOLO IV 9
Promozione del work-life balance e formazione continua 9
15. LAVORO AGILE (*SMART WORKING*) 9
15.1. Durata 9
15.2. Campo di applicazione 9
15.3. Modalità di attuazione 9
15.4. Revoca 9
16. PERMESSI SPECIALI 10
17. PART-TIME POST MATERNITÀ 10
18. FORMAZIONE CONTINUA 10
TITOLO V 10
Misure organizzative di sostegno per i lavoratori 10
19. TUTELE DI GENERE 10
20. BANCA ORE SOLIDALI 11
TITOLO VI 13
Parte economica 13
21. TRATTAMENTI RISERVATI AI DIPENDENTI EX RINASCENTE 13
22. PREMIO DI RISULTATO: INTRODUZIONE DEL "PREMIO VALORE" 13
22.1. Obiettivi del Premio Valore 13
22.2. Decorrenza e durata del Premio Valore 14
22.3. Partecipanti 14
22.4. Ammontare massimo del Premio Valore 14
22.5. Parametri 14
22.6. Pesi dei Parametri e metodo di calcolo 15
22.7. Condizioni di maturazione 15
22.8. Riproporzionamento sulla base delle presenze 16
22.9. Termine di pagamento 16
22.10. Conversione del premio aziendale in servizi welfare 16
23. PREMIO DENOMINATO "RISULTATO AZIENDALE" 17
23.1. Caratteristiche del premio 17
23.2. Metodo di calcolo 17
23.3. Definizioni 18
23.4. Beneficiari 19
23.5. Criteri di maturazione 19
23.6. Termini di pagamento 19
TITOLO VII 19
Decorrenza e durata 19
24. DECORRENZA E DURATA 19

TITOLO I
Norme di carattere generale

1. Validità e ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo sarà applicato da Ceetrus Italy S.p.A. ai propri dipendenti, esclusi i dirigenti.

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate dalla Società e che esercitino la stessa attività di commercializzazione e gestione di centri commerciali, la stessa si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente Accordo. A tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

Fatti salvi gli obblighi di informazione e di consultazione previsti dalla legge e dal contratto collettivo, nel caso di acquisizione di società che siano successivamente controllate e che esercitino la stessa attività di Ceetrus sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori, con l'obiettivo di realizzare, previa verifica delle compatibilità complessive, condizioni economiche normative omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente Accordo. Per società controllate di cui ai precedenti commi devono intendersi esclusivamente le società controllate direttamente o indirettamente in misura maggioritaria (superiore al 50%) dalla Società.

Ai sensi di quanto precede, le Parti si danno atto che ad oggi il presente Contratto Integrativo troverà applicazione anche con riferimento ai dipendenti della società RES S.r.l., nei limiti e nelle condizioni previste all'interno dello stesso, previa formale adesione da parte di RES S.r.l. in persona del legale rappresentante.

Le Parti convengono che il presente Accordo sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali, incluso l'Accordo Aziendale del 2008, per gli istituti qui regolati.

2. Lavoratori Part-time

E' inteso che per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale gli istituti contrattuali qui disciplinati vengono riproporzionati in base alle ore di effettivo lavoro.

TITOLO II
Relazioni industriali e diritti sindacali

3. Relazioni industriali

3.1. *Recenti cambiamenti che hanno interessato la Società*

Il 5 giugno 2018, Immochan è diventata Ceetrus. Simbolo di una trasformazione messa in atto negli ultimi due anni, il nuovo nome incarna l'evoluzione da una società commerciale del real estate ad un incubatore di proposte immobiliari a 360 gradi.

Con 393 centri commerciali in tutto il mondo, il gruppo di cui Ceetrus fa parte ha iniziato a costruire, in stretta collaborazione con cittadini e territori, spazi abitativi che integrano negozi, abitazioni, uffici e infrastrutture urbane. Creando spazi sostenibili, intelligenti e vivaci, la missione del gruppo è quella di costruire e sviluppare i legami sociali che animeranno la città del domani.

Gallerie Commerciali Italia S.p.a. – società italiana del gruppo Immochan (oggi Ceetrus) presente con 48 centri commerciali distribuiti su tutta la penisola – ha cambiato nome il 2 ottobre 2018 allineandosi cosi al brand internazionale e diventando "*Ceetrus Italy S.p.a.*".

Fiero del proprio DNA nell'ambito retail, Ceetrus oggi si concentra sulla città del domani. Il suo nome, infatti, combina le parole "city", "see" in quanto osservatore dei bisogni dei cittadini con la capacità di darne risposta, "trust", ovvero la fiducia e l'affidabilità, e infine "us", il "noi" tutti insieme per una co-costruzione. "With citizens, for citizens" è la firma di un marchio che intende appunto co-costruire insieme ai cittadini, al servizio dei cittadini, comprendendo dipendenti, residenti, imprese, community, partner, etc.

Le città e i quartieri si stanno trasformando e riorganizzando attorno ad una nuova concezione di edifici di ultima generazione, in grado di rispondere allo stile di vita dei cittadini del domani. Considerando queste evoluzioni, due anni fa il gruppo ha intrapreso a livello globale una riflessione sul proprio modello di business, condivisa con tutti i propri dipendenti e con i partner chiave.

È nata così la Visione 2030: questa visione afferma la missione di Ceetrus, ovvero costruire link tra i cittadini creando luoghi sostenibili, smart e piacevoli da vivere.

Guidata da questa nuova visione, Ceetrus si sta trasformando per andare oltre il concetto di società immobiliare commerciale, affermandosi come player globale del settore. In risposta alle esigenze dei cittadini e tenendo conto delle peculiarità territoriali, Ceetrus ha ridisegnato le proprie attività qualificandosi come incubatore di sviluppo, manager dei siti commerciali, investitore e anche innovatore.

Mentre persegue a livello internazionale il proprio ruolo di player primario dell'immobiliare commerciale, Ceetrus si impegna, a livello locale e di singolo quartiere, a co-costruire e animare luoghi ad uso misto, che comprendono abitazioni, uffici, strutture ricettive, infrastrutture urbane, centri per il tempo libero, il divertimento, la cultura e la salute.

Una nuova visione di azienda che la Società intende realizzare con il supporto dei dipendenti.

3.2. *Responsabilità sociale di impresa e Contratto Integrativo*

La Società, anche a seguito della recente modifica di cui si è dato conto, ha deciso di impegnarsi a sviluppare luoghi vivi, sostenibili e attraenti, con i cittadini e per i cittadini.

Seguendo la predetta visione la Società ha deciso di dare una nuova centralità alla strategia per la Responsabilità sociale d'impresa. Per svolgere al meglio questo compito, ha iniziato ad impegnarsi in un dialogo riguardante questioni sociali e ambientali, affermando il desiderio di essere utili alla collettività nel suo complesso, agli stakeholders e all'ambiente, esprimendo la volontà di preservare il capitale naturale, umano e finanziario.

In tale ottica, sono state sviluppate numerose iniziative fra cui:

1) in occasione del 25 novembre 2017, Giornata Mondiale contro la Violenza sulle donne: in collaborazione con L'Albero della Vita, allestimento di sagome per Mostra a tema - durata 1 settimana dal 19 ottobre al 26 novembre - Gallerie coinvolte: Sassari, Olbia, Cagliari Marconi, Cagliari S. Gilla, Pescara, Rescaldina, Taranto e Napoli;

2) Telethon: spazio offerto per campagne dialogatori, 4 giorni a settimana, 2 volte a semestre in tutte le gallerie.

3) Festa delle Oasi WWF: supporto delle gallerie per promuovere le Oasi, attraverso messaggi radio e post sui social di ogni centro.

4) Diageo: eventi in 5 gallerie con spazio a disposizione per conoscere l'alcool, attraverso concorso e giochi interattivi coinvolgendo i visitatori.

5) Colletta Scolastica: supporto alla raccolta di materiali scolastici per la scuola, attraverso banchetti realizzati in galleria.

6) HUMANA PEOPLE TO PEOPLE: allestimento in 4 centri di uno Smart Container per la raccolta di indumenti usati, in cambio di un buono sconto da utilizzare presso l'ipermercato.

3.3. *Diritti di informazione*

Le Parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (nazionale e territoriale), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario, eccetto per talune specifiche tematiche che sono devolute a livello territoriale.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le Parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

Pur nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze, l'informazione e il conseguente confronto tra la Società e le OO.SS. a livello nazionale - finalizzato all'esame congiunto tra le Parti (e anche al raggiungimento e formalizzazione di intese) - riguarderà le tematiche di rilevanza aziendale e in particolare:

- bilancio economico;
- andamento economico anche in via prospettica;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo acquisizioni ed investimenti;
- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato, stages, tirocini formativi ed altre eventuali tipologie di rapporto di lavoro;
- appalti e terziarizzazioni;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;
- verifica dei risultati aziendale anche in ragione del vigente sistema di incentivazione aziendale;
- iniziative in materia di responsabilità sociale dell'impresa, quali codici di condotta e certificazione.

E' convenuto che – nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze – l'informazione ed il conseguente confronto afferenti le singole unità produttive sarà effettuata tra la Società e le OO.SS. a livello territoriale. In particolare, sono devolute a tale livello di consultazione le seguenti tematiche:

- verifica sulle intese raggiunte a livello nazionale, in relazione alla loro applicazione locale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione di competenza esclusivamente territoriale.

Si precisa che, in relazione all'ultimo punto dell'elenco, sarà attivato il confronto a livello territoriale a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di riorganizzazione rilevanti o altresì di disinvestimento che riguardino una unità produttiva o uno specifico territorio; nel caso di processi che dovessero coinvolgere pluralità di unità locali dislocate nel

territorio di diverse province, il confronto sarà svolto a livello nazionale, salvo diverse intese tra le Parti.

4. Diritti sindacali

4.1. *Assemblea*

Quale trattamento di miglior favore, il limite massimo di ore annue di assemblea è di 15 ore.

Le riunioni si terranno durante l'orario di lavoro, nelle giornate e nelle ore di minore intensità di attività.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Società entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali di riferimento.

4.2. *Permessi sindacali*

Per i componenti della rappresentante sindacali aziendali e unitarie (RSA/RSU) i permessi sindacali saranno pari a:

- due ore all'anno per ciascun dipendente della Società qualora l'organico non superi la soglia dei 200 dipendenti;
- 14 ore mensili qualora l'organico superi la predetta soglia.

TITOLO III
Disciplina del rapporto di lavoro

5. Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, la Società si impegna a riconoscere:

a) il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto durante i primi 3 giorni (periodo di carenza);
b) una integrazione dell'indennità a carico INPS fino a concorrenza del predetto 100% per i giorni dal 4° al 20°.

L'integrazione di cui al punto b) cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento nel corso di ogni anno di calendario o, comunque, dal momento in cui l'INPS rifiuti la prestazione.

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, la Società integrerà la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Istituto ai sensi delle disposizioni vigenti (Circolare INPS numero 134368 A.G.O. del 27 Gennaio 1981).

6. Cure termali

Le cure terminali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materie ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, la Società concorrerà per la propria quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

7. Sconti dipendenti

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato) o con

contratto a termine dopo un periodo di 30 giorni dalla data di assunzione hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti pari al 5% su tutta la merceologia in vendita presso gli ipermercati Auchan S.p.A. con esclusione dei carburanti e dei prodotti farmaceutici e parafarmaceutici.

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge/convivente/parente di primo grado, che avvengano nel rispetto dei criteri individuati dalla Società come l'esibizione di apposita tessera di riconoscimento. I sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente/parente di primo grado che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dello strumento di pagamento (tessera sconto), la Società porterà a conoscenza del proprio personale il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere dei meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.

Le eventuali infrazioni al suddetto regolamento potranno comportare il ritiro della stessa e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 7 della legge 300/1970.

Gli sconti sugli acquisti in altre aziende potranno essere oggetto di convenzioni commerciali tra aziende.

8. Organizzazione del lavoro

Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti e, al contempo, la qualità del lavoro effettuato e conseguendo, attraverso modalità condivise, più elevati livelli di redditività, una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro e un accrescimento della professionalità.

9. Anticipazioni TFR

Fermo restando le vigenti norme di legge e di contratto in materia di destinazione del TFR, per il TFR accantonato in azienda, sarà riconosciuta ai dipendenti la possibilità di ottenere un'anticipazione del TFR, oltre nei casi espressamente previsti dalla legge e dal CCNL, anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà a condizione che i suddetti interventi soddisfino le condizioni per il riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalle norme di legge vigenti e che ne sia fornita adeguata documentazione.

TITOLO IV
Orario di lavoro e relativi istituti

10. Articolazione dell'orario settimanale

La Società continuerà ad utilizzare una articolazione dell'orario settimanale di 38 ore che si realizza attraverso l'assorbimento di 2 ore di permesso retribuito, di norma nella giornata di venerdì.

Tale trattamento si applica anche ai lavoratori che, in ragione dell'anzianità di servizio, non abbiano ancora maturato sufficienti ore di permesso per garantire tale assorbimento.

11. Rilevazione presenze

Tutti i dipendenti – esclusi gli impiegati di primo livello e quadri – sono tenuti alla registrazione della presenza, mediante gli strumenti in dotazione (i.e. tramite *App*):

- in entrata in azienda all'inizio della giornata lavorativa;

- in uscita dall'azienda al termine del servizio;
- in caso di uscita e rientro dai/nei locali aziendali in corrispondenza della pausa pranzo o per altre necessità di servizio.

Per motivi di sicurezza e assicurativi al personale inquadrato al primo livello ed ai quadri è richiesta la registrazione delle presenze mediante una sola registrazione per ogni giornata lavorativa.

12. Orario di lavoro flessibile in entrata ed uscita

L'orario di lavoro ordinario è di 38 ore settimanali, dove l'orario convenzionale aziendale di lavoro è stabilito, dal lunedì al giovedì, nella fascia 08:30 - 17:30; al venerdì l'orario è dalle 8:30 – 15:30 (comprensivo della pausa per la consumazione del pasto).

Viene concordata una soluzione di orario flessibile a compensazione settimanale nelle giornate dal lunedì al venerdì così definita:

- entrata dalle 08:30 alle 09:15
- uscita dalle 17:30 alle 18:15

In caso di sopraggiunte necessità organizzativa, la Società potrà modificare tali fasce orarie, garantendo comunque un regime di flessibilità.

Quanto sopra, senza pregiudizio all'orario settimanale di 38 ore.

Nel caso in cui su base settimanale dovesse risultare un numero di ore lavorate inferiore a quelle che il lavoratore avrebbe dovuto prestare complessivamente nella settimana di riferimento ai sensi del presente Accordo, sarà applicata la disciplina prevista dal CCNL di settore.

13. Disciplina applicata ad impiegati di primo livello e quadri

I dipendenti inquadrati quali impiegati al primo livello e i quadri godono di un'ampia autonomia organizzativa e decisionale quanto alla determinazione dei tempi e dell'orario di lavoro, con gestione autonoma del monte ore giornaliero e della collocazione temporale dello stesso, fermo restando l'applicazione del regime di assorbimento di cui all'art. 12 del presente Titolo.

Le prestazioni rese al di fuori del normale orario di lavoro settimanale (38 ore) da detti lavoratori non saranno considerate come lavoro straordinario e, pertanto, non sarà corrisposta alcuna maggiorazione o compenso aggiuntivo, in quanto il riconoscimento del corrispettivo per il lavoro straordinario è stato già considerato nella determinazione delle retribuzioni individuali nel loro complesso (ivi incluso il superminimo).

Il predetto personale, pur nel rispetto di tale autonomia organizzativa e operativa, dovrà lavorare in coordinamento con le diverse funzioni e risorse aziendali; pertanto, viene raccomandata l'osservanza di un orario di lavoro e di fasce di flessibilità di orario in ingresso e in uscita compatibili con quelli osservati dagli altri lavoratori e comunque idonei a garantire un utile scambio delle informazioni e la necessaria collaborazione tra le diverse risorse aziendali, oltre che il corretto e puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa.

Gli impiegati di primo livello e i quadri potranno entrare e uscire dai locali aziendali anche al di fuori delle fasce di orario sopra indicate per i lavoratori inquadrati in altri livelli, rimanendo inteso che, qualora gli stessi dovessero avere necessità di assentarsi dal lavoro per esigenze personali, dovranno fruire di ore/giorni di permesso retribuito o ferie come previsto dal CCNL di settore.

14. Lavoro domenicale e festivo

Le Parti concordano che alle prestazioni lavorative rese nella giornata di domenica e in

occasione delle festività si applica un trattamento economico pari al 140% della normale retribuzione prevista per le ore effettivamente lavorate.

In aggiunta alla predetta maggiorazione, le prestazioni giornaliere rese durante la domenica ed i festivi danno diritto al riconoscimento di un ora di recupero per ogni ora di lavoro, fino a un massimo di 8 ore giornaliere; le ore lavorate oltre l'ottava ora in regime di straordinario non daranno diritto al riconoscimento dell'ora di recupero.

Per il lavoratori part-time, eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento del 140%, senza riconoscimento delle ore di recupero.

TITOLO IV
Promozione del work-life balance e formazione continua

15. Lavoro agile (*smart working*)

15.1. *Durata*

La Società ha deciso di adottare un regime di lavoro agile (*smart working*) in via sperimentale per un periodo di un anno dalla Data di Efficacia. In vista della scadenza di tale periodo, le Parti concordano di verificare le risultanze della sua applicazione e decidere se prolungare tale regime fino alla data di scadenza del presente Contratto Integrativo o altra data che riterrà consona o, se superare, modificare o ampliare tale sistema.

15.2. *Campo di applicazione*

Le modalità di lavoro agile saranno applicate ai lavoratori che siano dotati di strumentazione aziendale quale personal computer e telefono, con SIM aziendale e con possibilità di collegamento da remoto alla rete VPN ("***Beneficiari***").

15.3. *Modalità di attuazione*

Lo *smart working* consente ai Beneficiari di svolgere una parte della loro attività al di fuori dei locali aziendali avvalendosi delle tecnologie informatiche in dotazione.

Il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa potrà essere il domicilio del Beneficiario o altro luogo privato, con espressa esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico che possano mettere a rischio la sicurezza fisica del lavoratore e la riservatezza dei dati aziendali.

Il Beneficiario che fruisca dello *smart working* potrà utilizzare tale modalità di lavoro per n. 2 giornate lavorative mensili, non consecutive, che dovranno essere dallo stesso programmate con un preavviso di 2 giorni.

L'accesso allo *smart working* sarà a disposizione di tutti i Beneficiari compatibilmente con le mansioni svolte e le esigenze organizzative e pertanto potrà essere fruito solo previo avviso del proprio responsabile. In caso di incompatibilità fra tale modalità ed il lavoro programmato, potrà richiedere entro 24 ore che lo stesso venga utilizzato in un momento più consono alle esigenze lavorative.

Nelle predette giornate di *smart working*, il Beneficiario assicurerà la propria reperibilità tramite strumenti aziendali (personal computer e telefono aziendale) all'interno della fascia oraria compresa fra le 8.30 e le 17.30, salvo i casi di part time in cui la fascia oraria sarà quella stabilità nel contratto di lavoro. Nelle giornate in regime di *smart working* è comunque garantita la pausa pranzo di 1 ora.

Al di fuori di tali fasce orarie è garantito al Beneficiario il diritto di disconnessione.

15.4. *Revoca*

Il regime di *smart working* è revocabile quale conseguenza dell'illegittimo utilizzo di tale istituto da parte del Beneficiario.

A titolo di esempio, costituisce un utilizzo illegittimo dello strumento la reiterata e mancata risposta telefonica o a mezzo email del Beneficiario nelle fasce di disponibilità nonché la reiterata disconnessione volontaria non motivata da comprovate ragioni tecniche.

16. Permessi speciali

Le Parti convengono per l'istituzione di permessi speciali nei termini sotto indicati per far fronte all'esigenza di accompagnamento nell'inserimento scolastico in corrispondenza all'ingresso a asili nidi, scuole d'infanzia e fino all'accesso al primo anno della scuola primaria.

Il lavoratore genitore potrà usufruire di n. 5 ore per ogni figlio in occasione del predetto inserimento.

È inteso che il monte ore sopra indicato si intende riferito al nucleo familiare e per ciascun figlio.

17. Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, la Società accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

18. Formazione continua

Ceetrus promuove ad ogni livello la formazione continua dei suoi lavoratori e, in tale contesto, si impegna a erogare per tutto il 2019, a tutti i collaboratori, in via sperimentale della durata di un anno, un corso di lingua Inglese (Global English System).

La Società si impegna a riconoscere 2 giorni di permesso retribuito extra per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione coerenti con il proprio ambito lavorativo, il cui costo viene sostenuto dal dipendente stesso, al fine di favorire l'accrescimento personale e professionale.

TITOLO V
Misure organizzative di sostegno per i lavoratori

19. Tutele di genere

Le Parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Le Parti firmatarie il presente Contratto Aziendale condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una

delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

a) la Società aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I dipendenti per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;
b) qualora una lavoratrice/lavoratore, vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Società in modo prioritario;
c) la Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle persone vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
d) le Parti, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del Contratto Aziendale almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle persone eventualmente interessate.

20. Banca ore solidali

Le Parti, nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere "socio sanitario", valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'istituto della banca delle ore solidali ("***Banca Ore Solidali***") prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, condividono le seguenti linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione da parte della Società di tale innovativo istituto:

1) La Banca Ore Solidali può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che hanno bisogno di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: figli non più minori – coniuge/compagna o convivente, il medesimo Lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto – altre fattispecie) che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare il/i collega/hi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di ore di R.O.L. residue.

2) Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità descritte nel presente articolo, possono avanzare alla Società - anche per il tramite della RSA/RSU (laddove nominata) o rivolgendosi all'ufficio Risorse Umane - la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di

accesso ed utilizzo della Banca Ore Solidali per un massimo di 30 giorni (o divisore mensile) per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente punto 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica, e liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre alla Società, relativamente alle vigenti normative sulla privacy.

3) La Società, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite *intranet* e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della Banca Ore Solidali, in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso un modulo ad hoc che verrà reso disponibile sulla stessa intranet e che, una volta compilato, dovrà essere inoltrato via email all'ufficio risorse umane;

4) Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno all'azienda attraverso il predetto modulo l'esplicita adesione e la misura della stessa. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore di ROL residue; la cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro. Le ore di R.O.L. cedibili sono quelle residue.

5) Sulla base della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale poiché la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

6) Le ore di R.O.L. cedute e confluite nella Banca Ore Solidali sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso cui egli avrà conseguentemente diritto.

7) Per ogni ora ceduta da un lavoratore/trice, la Società donerà, a sua volta, non meno di un'ulteriore ora, valorizzata secondo il valore lordo della prestazione oraria relativa al beneficiario; in tale modo, quindi, si procederà, al minimo, al raddoppio del tempo/agibilità cui si avrà accesso. Si costituirà, pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio dell'ordine cronologico.

8) Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario questo tempo, per un massimo di 15 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

9) Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui all'art. 1. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità di cui all'art. 1 le stesse ore/giorni torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidali per successive richieste.

10) La fruizione della Banca Ore Solidali resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

11) La Società si impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate/ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.

TITOLO VI
Parte economica

21. Trattamenti riservati ai dipendenti ex Rinascente

La voce retributiva denominata premio aziendale della contrattazione Rinascente e/o Migliarini (voce AAAP) sarà conservata in cifra *ad personam* ai soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31/12/2005 e confluirà nella voce retributiva "ex premio aziendale *ad personam*".

Trattamento Liv 40 e liv 45 (4° super e 4° extra):

I trattamenti economici previsti dalla contrattazione Rinascente per il livello 4° super e 4° extra saranno conservati esclusivamente *ad personam* ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data 31/12/2005.

Indennità di funzione:

Analogamente il maggior importo previsto a titolo di indennità di funzione dalla contrattazione Rinascente e/o dalla contrattazione Migliarini rispetto alla misura prevista dal CCNL sarà conservata *ad personam* nella voce "ex indennità di funzione" ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31/12/2005.

Gli istituti di cui al presente articolo non sono assorbibili.

22. Premio di risultato: introduzione del "Premio Valore"

22.1. *Obiettivi del Premio Valore*

Le Parti hanno individuato un sistema premiante volto a riconoscere la crescita di valore, in relazione alle peculiarità del business di retail immobiliare; detto sistema, in superamento dell'esistente premio c.d. progresso, è denominato "***Premio Valore***".

Le Parti riconoscono che con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi 182, 186, 187, 188, 189, 190 e 191 della L. n. 208/2015, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015, nonché che con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 l'Agenzia delle Entrate è intervenuta a chiarimenti ("***Benefici Fiscali***").

Le Parti si danno reciprocamente atto che con il presente Accordo intendono definire la disciplina del Premio Valore al fine di fruire dei Benefici Fiscali.

In tale ottica sono individuati obiettivi indirizzati ad incrementi di redditività, produttività e qualità e in grado di coinvolgere in maniera diretta e positiva tutto il personale.

Nella scelta degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità del controllo dell'andamento e dei risultati.

22.2. *Decorrenza e durata del Premio Valore*

Per quanto concerne l'istituto del Premio Valore il presente Accordo ha validità per gli esercizi 2019, 2020, 2021.

Ai fini dell'applicazione del Premio Valore si considera come "***Periodo di Riferimento***" ciascun anno fiscale che, nel caso della Società, è il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

L'introduzione del presente piano di incentivazione non comporta alcun impegno della Società di erogazione di premi o comunque compensi variabili in relazione a periodi successivi alla scadenza del periodo di durata sopra individuato, eccetto per quanto concerne il pagamento del Premio Valore già maturato nei predetti esercizi.

E' escluso tra le Parti che il riconoscimento del Premio Valore ai sensi delle disposizioni del presente Titolo possa determinare qualsivoglia pretesa o diritto futuro dei dipendenti nei confronti della Società per tale ragione in periodi successivi rispetto alla durata prevista.

22.3. *Partecipanti*

Sono considerati partecipanti ("***Partecipanti***") ai fini del Premio Valore tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (incluso il contratto di apprendistato) o con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore a 12 mesi, compresa la categoria dei dirigenti.

22.4. *Ammontare massimo del Premio Valore*

Ciascun Partecipante potrà conseguire il Premio Valore nella misura massima del 25% della propria RAL per ogni Periodo di Riferimento.

Ai fini del Premio Valore, la RAL verrà calcolata sulla base della retribuzione mensile di riferimento x 12. La retribuzione mensile è composta dai seguenti elementi: paga base, contingenza, terzo elemento, scatti anzianità, superminimo, assegno personale, indennità di funzione (per i quadri), ex indennità di funzione, ex premio aziendale *ad personam*.

Rimane inteso che per quanto riguarda i part-time il valore del Premio Valore qui disciplinato viene riproporzionato in base alle ore di effettivo lavoro e, per i contratti a termine, in base all'effettiva durata del rapporto.

22.5. *Parametri*

Il Premio Valore si fonda su 3 parametri di valutazione delle performance ("***Parametri***") qui di seguito indicati:

1. **EBITDA** (*Earnings before interest, tax, depreciation and amortization):* parametro di redditività che esprime il reale risultato del business dell'azienda; in particolare, si tratta del margine reddituale che misura l'utile di un'azienda prima degli interessi, delle imposte, delle tasse, delle componenti straordinarie, delle svalutazioni e degli ammortamenti;
2. **Attrattività**: parametro di produttività che tiene conto di 3 diversi indicatori quali: (1) ingressi (*footfalls*), (2) spazi sfitti (*vacant*), (3) fatturato degli operatori delle gallerie gestite (*turnover*);
3. **Asset Value**: valore del patrimonio immobiliare al netto del debito (*net fair value*).

Dati i Parametri, le performance verranno verificate come segue:

1) EBITDA viene valutato comparando l'EBITDA conseguito alla fine del Periodo di

Riferimento con l'EBITDA previsto nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione;

2) Attrattività viene valutata sulla base dei seguenti indicatori:
   a) Ingressi: dato reale degli ingressi dei clienti presso le gallerie e centri commerciali gestiti registrato alla fine del Periodo di Riferimento comparato con la previsione di budget;
   b) Spazi sfitti: valutazione del risultato conseguito nel Periodo di Riferimento rispetto alla percentuale minima fisiologica di spazi sfitti registrati sul mercato italiano (2,5%);
   c) Turnover: valutazione del risultato conseguito alla fine del Periodo di Riferimento in comparazione con quello dell'anno fiscale precedente.
3) Asset value: incremento del valore del patrimonio immobiliare nel Periodo di Riferimento in comparazione con quello dell'anno fiscale precedente.

Il budget di riferimento - a cui sono collegati anche gli obiettivi di performance dei manager ai fini dell'incentivazione - è definito dalla Società in base a parametri oggettivi e predeterminati e risponde a criteri di raggiungibilità; il budget è sottoposto a processo di validazione da parte della capogruppo.

22.6. *Pesi dei Parametri e metodo di calcolo*

Nell'attribuzione del Premio Valore a ciascuno dei tre Parametri verrà attributo il seguente peso:

1) EBITDA: 40%
2) Attrattività: 30%, di cui
   a) Ingressi: 10%
   b) Turnover: 17%
   c) Spazi sfitti: 3%
3) Asset value: 30%

I Parametri si considerano fra loro disgiunti. Pertanto, il raggiungimento anche di uno solo dei Parametri darà comunque diritto al conseguimento del Premio Valore, secondo i pesi sopra definiti, nei limiti dell'ammontare effettivamente maturato.

Si allegano al presente Accordo le simulazioni relative alla modalità con cui il valore incrementale per ciascuno dei 3 parametri sarà convertito in quota del Premio Valore.

Le tabelle allegate costituiscono parte integrale del presente Contratto Integrativo quanto all'applicazione del presente Titolo e nei limiti di durata dello stesso (**ALL. 1**).

22.7. *Condizioni di maturazione*

Nel caso si verifichi in vigenza del Premio Valore un'Ipotesi di Good Leaver (come infra definita), il Partecipante:

a) avrà diritto al riconoscimento del Premio Valore nella misura maturata nel periodo tra l'inizio del Periodo di Riferimento e la data di cessazione del rapporto di lavoro, sulla base del criterio del *pro-rata temporis* a condizione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi;
b) perderà qualsiasi diritto a partecipare al Premio Valore (e alle connesse erogazioni) nei periodi successivi la data di cessazione del rapporto di lavoro e non avrà diritto ad alcun indennizzo o risarcimento.

La verifica del conseguimento degli obiettivi e di ogni ulteriore condizione di erogazione del Premio Valore, nonché la determinazione del Premio Valore maturato in relazione al criterio *pro-rata temporis*, saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione.

Per "***Ipotesi di Good Leaver***" si intendono:

- le dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. accertata con sentenza passata in giudicato;
- il licenziamento con preavviso per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 Legge 15 luglio 1966 n. 604;
- cessazione del rapporto di lavoro per: pensionamento, morte, per incapacità lavorativa specifica sopravvenuta e permanente pari o superiore al 66%;
- il licenziamento per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL applicato;
- la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il Premio Valore deve intendersi già comprensivo dell'eventuale relativa incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti disciplinati dalla legge, dal CCNL e dal contratto individuale di lavoro, di cui si è tenuto conto nella determinazione del relativo importo.

22.8. *Riproporzionamento sulla base delle presenze*

La Società, verificato l'ammontare del Premio Valore teorico maturato dal singolo Partecipante, procederà al riproporzionamento dello stesso sulla base delle ore di attività effettiva prestate nel Periodo di Riferimento ("***Ore Effettive***") rispetto a quelle teoriche previste dal contratto individuale di lavoro ("***Ore Teoriche***").

Saranno considerate quali Ore Effettive anche le ore relative a:

- ferie
- permessi retribuiti previsti dalla legge e dal presente Contratto Integrativo (inclusi quelli assorbiti ai fini dell'articolazione dell'orario settimanale di cui all'articolo 10);
- permessi sindacali;
- astensione per congedo di maternità obbligatoria;
- astensione per malattia in costanza di ricovero ospedaliero;
- astensione dal lavoro a seguito infortunio sul lavoro coperto dall'INAIL.

In particolare:

- per Ore Teoriche si intendono le ore del normale orario di lavoro previste dall'articolo 10 del presente Accordo (38 ore settimanali) e per i Partecipanti con rapporto part-time l'orario indicato del proprio contratto di lavoro individuale, moltiplicate per i giorni lavorativi previsti nel Periodo di Riferimento;
- per Ore Effettive si intendono tutte le ore di effettiva attività prestata dal Partecipante durante il Periodo di Riferimento, fino al raggiungimento delle Ore Teoriche. Ai fini del raggiungimento delle Ore Teoriche concorreranno anche le ore di lavoro straordinario e di lavoro supplementare.

I lavoratori che, durante il Periodo di Riferimento, non abbiano prestato almeno il 40% delle Ore Teoriche non matureranno il diritto al Premio Valore per quel determinato periodo e neppure in misura ridotta e proporzionata alle Ore Effettive.

22.9. *Termine di pagamento*

Il pagamento del Premio Valore nella misura maturata sarà erogato entro il mese di febbraio dell'anno successivo al Periodo di Riferimento.

22.10. *Conversione del premio aziendale in servizi welfare*

Le Parti concordano che ai Partecipanti al Premio Valore è riconosciuta la facoltà di chiedere, in tutto o in parte, la conversione in servizi di welfare del Premio Valore maturato e divenuto esigibile ai sensi del presente Titolo, ai termini e alle condizioni previsti dal regolamento del

piano welfare, che si allega sottoscritto dalle Parti al presente Contratto Integrativo (**ALL. 2**).

Gli importi maturati individualmente in applicazione del Premio Valore secondo il presente Titolo non saranno considerati riassorbibili in alcuna voce retributiva (fissa e variabile) e a nessun titolo.

23. Premio denominato "Risultato Aziendale"

23.1. *Caratteristiche del premio*

In continuità con quanto previsto dall'Accordo Aziendale – in particolare alla Scheda Tecnica 1 – la Società riconoscerà su base annua il c.d. premio "risultato aziendale" ("***Premio RA***") che sarà determinato sulla base del meccanismo di calcolo specificatamente *infra* definito e commisurato alle presenze annuali.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Premio Risultato Aziendale, in ragione delle sue caratteristiche e struttura, non presenta le caratteristiche per accedere ai Benefici Fiscali e non è convertibile in welfare aziendale.

Entro il mese di maggio di ogni anno sarà determinato il valore del parametro "***Risultato Aziendale***", intendendosi per Risultato Aziendale il risultato ordinario ante imposte dedotti proventi e oneri da partecipazioni risultante dal bilancio consolidato del Gruppo Ceetrus Italy per l'esercizio precedente (es. a maggio 2020 sarà determinato il valore del parametro sulla base dei risultati del bilancio di esercizio 2019).

23.2. *Metodo di calcolo*

Il Premio RA annuale relativo a ciascun esercizio del triennio di durata del presente Contratto Integrativo sarà determinato come segue:

Il risultato ordinario ante imposte dedotti proventi e oneri da partecipazioni sarà:

- diviso per il numero relativo all'OMR (ossia organico medio retribuito) del medesimo anno;
- moltiplicato per 0,40%.

Il tutto secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI PROVENTI E ONERI DA PARTECIPAZIONI}}{\text{ORGANICO MEDIO RETRIBUITO (OMR)}} \times \% = \textbf{VALORE}$$

Il Risultato Ordinario ante imposte dedotti proventi e oneri da partecipazioni e l'Organico Medio Retribuito (OMR) sono determinati dai risultati della Società (bilancio di esercizio).

Nel caso di acquisizione e/o cessioni di rami d'azienda con fatturati pari ad almeno il 5% (cinque per cento) di quello consolidato, le Parti si incontreranno per valutare i conseguenti impatti economici e finanziari.

Le Parti si danno reciprocamente atto che tale indicatore riflette in modo assolutamente diretto e immediato la solidità e la prosperità dell'impresa e convengono che nel caso in cui il valore assoluto del risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e oneri da partecipazioni dovesse subire riduzioni significative e, in particolare, qualora scendesse a

un livello inferiore alla misura del 1% (uno per cento) del Fatturato Netto Pre Iva sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguenti determinazioni.

Il Premio RA non potrà comunque eccedere l'importo individuale annuo lordo di Euro 800,00.

Il Premio RA deve intendersi già comprensivo dell'eventuale relativa incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti disciplinati dalla legge, dal CCNL e dal contratto individuale di lavoro, di cui si è tenuto conto nella determinazione del relativo importo.

Il valore risultante dall'applicazione del meccanismo Risultato Aziendale sarà ASSORBITO per i lavoratori che conservano l'elemento salariale fisso denominato ex premio aziendale *ad personam* previsto dall'articolo 21 del presente Accordo nonché per tutti i lavoratori che percepiscono uno degli elementi richiamati dal citato articolo 21 fino a concorrenza del valore su base annua dell'ex premio aziendale *ad personam*.

L'ammontare del Premio RA determinata dal sistema Risultato Aziendale sarà regolata dai medesimi criteri e dalle medesime regole in materia di assorbimento che dovessero essere definiti in relazione al premio aziendale e agli elementi salariali fissi citati.

23.3. *Definizioni*

i. **Risultato Ordinario ante imposte dedotti proventi e oneri da partecipazioni**:

RISULTATI PRIMA DELLE IMPOSTE
- PROVENTI DA PARTECIPAZIONE
+ ONERI DA PARTECIPAZIONI

ii. **Organico Medio Retribuito (OMR)**

CONTEGGIO PER ORGANICO MEDIO **DESCRIZIONE**	**SEGNO**	**DATO**	**CONTENUTO**
ORGANICO BASE FISSO	+	Ore/Mensilità	Mensilità di organico base
RINFORZI	+	Ore/Mensilità	Tempi determinati
CAMBIO TEMPORANEO ORARIO	+/-	Ore/Mensilità	Somma algebrica dei cambi orario
STRAORDINARIO	+	Ore/Mensilità	Straordinario prestato senza distinzione di tipologia
ASSENTEISMO MORBILITÀ E INFORTUNIO	-	Ore/Mensilità	Assenteismo malattia e infortunio per la parte a carico INPS
ASSENTEISMO A LUNGO TERMINE	-	Ore/Mensilità	Assenteismo non retribuito per ALT (aspettative..) per la parte a carico INPS
ASSENTEISMO PER ALTRE CAUSE	-	Ore/Mensilità	Assenteismo non retribuito non compreso nei precedenti (ritardi, sciopero..)
CASSA INTEGRAZIONE	-	Ore/Mensilità	Mancato lavoro per CIGS
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ	-	Ore/Mensilità	Mancato lavoro per CDS
ORGANICO MEDIO RETRIBUITO	=		**TOTALE OMR**

23.4. *Beneficiari*

Il risultato aziendale sarà offerto in sottoscrizione o corrisposto esclusivamente ai lavoratori in servizio nel mese di assegnazione/corresponsione (maggio) con contratto a tempo indeterminato e che siano stati assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento.

23.5. *Criteri di maturazione*

La Società, verificato l'ammontare del Premio RA teorico maturato dal singolo beneficiario procederà al riproporzionamento dello stesso sulla base delle Ore Effettive rispetto alle Ore Teoriche, come definite al paragrafo 22.8.

Saranno considerate quali Ore Effettive anche le ore relative a:

- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla legge e dal presente Contratto Integrativo (inclusi quelli assorbiti ai fini dell'articolazione dell'orario settimanale di cui al paragrafo 10);
- permessi sindacali;
- astensione per congedo di maternità obbligatoria;
- astensione per malattia in costanza di ricovero ospedaliero;
- astensione dal lavoro a seguito infortunio sul lavoro coperto dall'INAIL.

In particolare:

- per Ore Teoriche si intendono le ore del normale orario di lavoro previsto al paragrafo 10 del presente Accordo (38 ore settimanali), e per i Partecipanti con rapporto part-time l'orario indicato del contratto individuale di lavoro, moltiplicate per i giorni lavorativi previsti nell'anno;
- per Ore Effettive si intendono tutte le ore di effettiva attività prestata dal Partecipante durante il Periodo di Riferimento, fino al raggiungimento delle Ore Teoriche. Ai fini del raggiungimento delle Ore Teoriche concorreranno anche le ore di lavoro straordinario e di lavoro supplementare.

Il calcolo del Premio RA avverrà nel mese di maggio (o al secondo mese successivo a quello di approvazione del bilancio) di ogni anno.

23.6. *Termini di pagamento*

Il pagamento del Premio RA nella misura maturata sarà erogato entro il mese di luglio dell'anno successivo al Periodo di Riferimento.

***

TITOLO VII
Decorrenza e durata

24. Decorrenza e durata

Il presente Contratto Aziendale entra in vigore alla Data di Efficacia (1° gennaio 2019) e scade il 31 dicembre 2021. Ciascuna parte potrà comunicare disdetta al presente Contratto Aziendale con lettera raccomandata da inoltrarsi entro il 30 settembre 2021, in mancanza della quale il Contratto Aziendale si intenderà automaticamente rinnovato per un ulteriore triennio.

Restano salvi i diversi termini di efficacia che siano stabiliti all'interno del presente Contratto Aziendale.

***

Letto, firmato e sottoscritto

Ceetrus Italy S.p.A.

FILCAMS – CGIL

FISASCAT – CISL

UILTUCS

ALL. 1 – Tabelle di conversione dei Parametri

Ebitda vs BDG

Δ vs BDG			Ebitda		Tasso di Conversione	Full Year
<=		0,0%		=	0,0%	
1	-	32		=	0,5%	
33	-	95		=	1,5%	
96	-	142		=	2,0%	
143	-	180		=	2,5%	
181	-	221		=	3,0%	
222	-	253		=	3,5%	
254	-	290		=	4,0%	
291	-	332		=	4,5%	
333	-	370		=	5,0%	
371	-	410		=	5,5%	
411	-	442		=	6,0%	
443	-	490		=	6,5%	
491	-	521		=	7,0%	
522	-	553		=	7,5%	
554	-	585		=	8,0%	
586	-	632		=	8,5%	
633	-	670		=	9,0%	
671	-	711		=	9,5%	
712	-	742		=	10,0%	
743	-	780		=	10,5%	
781	-	821		=	11,0%	
822	-	860		=	11,5%	
861	-	890		=	12,0%	
891	-	932		=	12,5%	
933	-	970		=	13,0%	
971	-	1.011		=	13,5%	
1012	-	1.042		=	14,0%	
1043	-	1.080		=	14,5%	
1081	-	1.121		=	15,0%	
1122	-	1.160		=	15,5%	
1161	-	1.190		=	16,0%	
1191	-	1.232		=	16,5%	
1233	-	1.270		=	17,0%	
1271	-	1.311		=	17,5%	
1312	-	1.350		=	18,0%	
1351	-	1.380		=	18,5%	
1381	-	1.421		=	19,0%	
1422	-	1.460		=	19,5%	
1461	-	1.500		=	20,0%	
1501	-	1.532		=	20,5%	
1533	-	1.570		=	21,0%	
1571	-	1.611		=	21,5%	
1612	-	1.650		=	22,0%	
1651	-	1.680		=	22,5%	
1681	-	1.721		=	23,0%	
1722	-	1.760		=	23,5%	
1761	-	1.800		=	24,0%	
1801	-	1.832		=	24,5%	
1833	-	1.870		=	25,0%	
1871	-	1.911		=	25,5%	
1912	-	1.950		=	26,0%	
1951	-	1.985		=	26,5%	
1986	-	2.021		=	27,0%	
2022	-	2.060		=	27,5%	
2061	-	2.100		=	28,0%	
2101	-	2.140		=	28,5%	
2141	-	2.170		=	29,0%	
2171	-	2.210		=	29,5%	
2211	-	2.250		=	30,0%	
2251	-	2.289		=	30,5%	
2290	-	2.322		=	31,0%	
2323	-	2.360		=	31,5%	
2361	-	2.400		=	32,0%	
2401	-	2.440		=	32,5%	
2441	-	2.470		=	33,0%	
2471	-	2.510		=	33,5%	
2511	-	2.550		=	34,0%	
2551	-	2.590		=	34,5%	
2591	-	2.622		=	35,0%	
2623	-	2.660		=	35,5%	
2661	-	2.700		=	36,0%	
2701	-	2.740		=	36,5%	
2741	-	2.770		=	37,0%	
2771	-	2.811		=	37,5%	
2812	-	2.850		=	38,0%	
2851	-	2.889		=	38,5%	
2890	-	2.930		=	39,0%	
2931	-	2.960		=	39,5%	
>	-	2.961		=	40,0%	

Footfalls vs BDG Tetto massimo = 10%

Δ vs BDG in %			Mandati	Tasso di Conversione	Premio Mandati	Ceetrus	Tasso di Conversione	Premio Ceetrus
<=		0,0%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
0,0%	-	0,50%		0,25%	0,00%		0,25%	0,00%
0,51%	-	1,00%		0,50%	0,00%		0,50%	0,00%
1,01%	-	1,50%		0,75%	0,00%		0,75%	0,00%
1,51%	-	2,00%		1,00%	0,00%		1,00%	0,00%
2,01%	-	2,50%		1,25%	0,00%		1,25%	0,00%
2,51%	-	3,00%		1,50%	0,00%		1,50%	0,00%
3,01%	-	3,50%		1,75%	0,00%		1,75%	0,00%
3,51%	-	4,00%		2,00%	0,00%		2,00%	0,00%
4,01%	-	4,50%		2,25%	0,00%		2,25%	0,00%
4,51%	-	5,00%		2,50%	0,00%		2,50%	0,00%
5,01%	-	5,50%		2,75%	0,00%		2,75%	0,00%
5,51%	-	6,00%		3,00%	0,00%		3,00%	0,00%
6,01%	-	6,50%		3,25%	0,00%		3,25%	0,00%
6,51%	-	7,00%		3,50%	0,00%		3,50%	0,00%
7,01%	-	7,50%		3,75%	0,00%		3,75%	0,00%
7,51%	-	8,00%		4,00%	0,00%		4,00%	0,00%
8,01%	-	8,50%		4,25%	0,00%		4,25%	0,00%
8,51%	-	9,00%		4,50%	0,00%		4,50%	0,00%
9,01%	-	9,50%		4,75%	0,00%		4,75%	0,00%
>	-	10,00%		5,00%	0,00%		5,00%	0,00%
		TOT			0,00%			0,00%

Tot Footfalls
0,00%

Turnover vs N-1 Tetto massimo = 17%

Δ vs N-1 in %			Mandati	Tasso di Conversione	Premio Mandati	Ceetrus	Tasso di Conversione	Premio Ceetrus
<=		0,0%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
0,0%	-	1,50%		0,50%	0,00%		0,50%	0,00%
1,51%	-	2,00%		1,00%	0,00%		1,00%	0,00%
2,01%	-	2,50%		1,50%	0,00%		1,50%	0,00%
2,51%	-	3,00%		2,00%	0,00%		2,00%	0,00%
3,01%	-	3,50%		2,50%	0,00%		2,50%	0,00%
3,51%	-	4,00%		3,00%	0,00%		3,00%	0,00%
4,01%	-	4,50%		3,50%	0,00%		3,50%	0,00%
4,51%	-	5,00%		4,00%	0,00%		4,00%	0,00%
5,01%	-	5,50%		4,50%	0,00%		4,50%	0,00%
5,51%		6,00%		5,00%	0,00%		5,00%	0,00%
6,01%		6,50%		5,50%	0,00%		5,50%	0,00%
6,51%		7,00%		6,00%	0,00%		6,00%	0,00%
7,01%		7,50%		6,50%	0,00%		6,50%	0,00%
7,51%		8,00%		7,00%	0,00%		7,00%	0,00%
8,01%	-	8,50%		7,50%	0,00%		7,50%	0,00%
8,51%	-	9,00%		8,00%	0,00%		8,00%	0,00%
>	-	9,01%		8,50%	0,00%		8,50%	0,00%
					0,00%			0,00%

Tot Turnovers
0,00%

Vacant Tetto massimo =3%

Differenza %			Mandati	Tasso di Conversione	Premio Mandati	Ceetrus	Tasso di Conversione	Premio Ceetrus
>		2,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
1,00%	-	2,00%		0,20%	0,00%		0,20%	0,00%
0,70%	-	1,50%		0,30%	0,00%		0,30%	0,00%
1,00%	-	0,51%		0,70%	0,00%		0,70%	0,00%
0,00%	-	-0,50%		1,00%	0,00%		1,00%	0,00%
-0,51%	-	-1,00%		1,20%	0,00%		1,20%	0,00%
-1,01%	-	-1,50%		1,50%	0,00%		1,50%	0,00%
					0,00%			0,00%

Tot Vacant
0,00%

Asset Value vs N-1

Δ vs N-1			Gallerie		Tasso di Conversione	ASSET VALUE
<=		0,0%		=	0,00%	
0,1%	-	0,31%		=	0,50%	
0,32%	-	0,61%		=	1,50%	
0,62%	-	0,91%		=	2,00%	
0,92%	-	1,21%		=	2,50%	
1,22%	-	1,51%		=	3,00%	
1,52%	-	1,81%		=	3,50%	
1,82%	-	2,11%		=	4,00%	
2,12%	-	2,41%		=	4,50%	
2,42%	-	2,71%		=	5,00%	
2,72%	-	3,01%		=	5,50%	
3,02%	-	3,31%		=	6,00%	
3,32%	-	3,61%		=	6,50%	
3,62%	-	3,91%		=	7,00%	
3,92%	-	4,21%		=	7,50%	
4,22%	-	4,51%		=	8,00%	
4,52%	-	4,81%		=	8,50%	
4,82%	-	5,11%		=	9,00%	
5,12%	-	5,41%		=	9,50%	
5,42%	-	5,71%		=	10,00%	
5,72%	-	6,01%		=	10,50%	
6,02%	-	6,31%		=	11,00%	
6,32%	-	6,61%		=	11,50%	
6,62%	-	6,91%		=	12,00%	
6,92%	-	7,21%		=	12,50%	
7,22%	-	7,51%		=	13,00%	
7,52%	-	7,81%		=	13,50%	
7,82%	-	8,11%		=	14,00%	
8,12%	-	8,41%		=	14,50%	
8,42%	-	8,71%		=	15,00%	
8,72%	-	9,01%		=	15,50%	
9,02%	-	9,31%		=	16,00%	
9,32%	-	9,61%		=	16,50%	
9,62%	-	9,91%		=	17,00%	
9,92%	-	10,21%		=	17,50%	
10,22%	-	10,51%		=	18,00%	
10,52%	-	10,81%		=	18,50%	
10,82%	-	11,11%		=	19,00%	
11,12%	-	11,41%		=	19,50%	
11,42%	-	11,71%		=	20,00%	
11,72%	-	12,01%		=	20,50%	
12,02%	-	12,31%		=	21,00%	
12,32%	-	12,61%		=	21,50%	
12,62%	-	12,91%		=	22,00%	
12,92%	-	13,21%		=	22,50%	
13,22%	-	13,51%		=	23,00%	
13,52%	-	13,81%		=	23,50%	
13,82%	-	14,11%		=	24,00%	
14,12%	-	14,41%		=	24,50%	
14,42%	-	14,71%		=	25,00%	
14,72%	-	15,01%		=	25,50%	
15,02%	-	15,31%		=	26,00%	
15,32%	-	15,61%		=	26,50%	
15,62%	-	15,91%		=	27,00%	
15,92%	-	16,21%		=	27,50%	
16,22%	-	16,51%		=	28,00%	
16,52%	-	16,81%		=	28,50%	
16,82%	-	17,11%		=	29,00%	
8,01%		17,41%		=	29,50%	
=>		17,42%		=	30,00%	
						0%

ALL. 2 – Regolamento Welfare

REGOLAMENTO PIANO WELFARE

Sommario

A) Finalità del Piano Welfare e il suo Regolamento 3

1. Premessa e definizioni 3

2. Finalità del Piano Welfare 3

B) Beneficiari e modalità di fruizione dei Servizi Welfare 5

1. Beneficiari 5

2. Accesso al Piano Welfare 5

3. Durata del Piano Welfare e Credito Welfare 5

4. Nuovi assunti e cessazione del rapporto di lavoro 5

C) I Servizi Welfare 7

1. ISTRUZIONE E CURA DEI FIGLI 7

a) Spese scolastiche e di istruzione 7

b) Testi scolastici 8

c) Asilo Nido 9

d) Campus estivi e invernali, ludoteche e baby sitting 9

2. ASSISTENZA FAMIGLIARI ANZIANI E DISABILI 10

a) Spese di assistenza 10

3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE 11

a) Viaggi 11

b) Entertainment 12

c) Palestre e attività sportive 12

4. SALUTE 12

a) Prevenzione medica - visite specialistiche 12

5. PREVIDENZA INTEGRATIVA 13

a) Previdenza integrativa 13

6. CASSA SANITARIA 13

a) Cassa Sanitaria 13

7. BUONI ACQUISTO 14

a) Buoni acquisto 14

8. ABBONAMENTI AL SERVIZIO DI PUBBLICO TRASPORTO 15

a) Abbonamenti al servizio di trasporto pubblico 15

IL PIANO WELFARE

A) Finalità del Piano Welfare e il suo Regolamento

1. Premessa e definizioni

La Società ha deciso di adottare, a favore dei propri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura anche non strettamente economica ai sensi del presente Regolamento.

In aggiunta ai termini definiti nel testo del presente Regolamento, i termini ed espressioni indicati con iniziali maiuscole avranno ai fini del Piano Welfare i seguenti significati:

"***Accordi Collettivi***" indica gli accordi collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 stipulati a livello aziendale tra la Società e le organizzazioni sindacali, che prevedono l'erogazione, in favore dei Beneficiari, di premi monetari con regime agevolato e la possibilità di conversione degli stessi in welfare;

"***Beneficiario***" indica il Beneficiario dei Servizi Welfare come individuato ai sensi del punto B.1 del presente Regolamento;

"***Comunicazione di Adesione***" indica la comunicazione inoltrata dal Beneficiario ai sensi del presente Regolamento per l'esercizio dell'opzione di conversione del premio monetario con regime agevolato in Servizi Welfare;

"***Credito Welfare***" indica l'equivalente monetario dei Servizi Welfare, di tempo in tempo, destinato alla fruizione dei predetti servizi e non ancora utilizzato da parte Beneficiario;

"***OO.SS.***" indica le organizzazioni sindacali firmatarie degli Accordi Collettivi;

"***Periodo di Riferimento***" indica ogni anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre o il diverso periodo indicato dagli Accordi Collettivi;

"Piano Welfare" indica l'iniziativa di welfare aziendale offerta dalla Società in base agli Accordi Collettivi e disciplinata dal presente Regolamento;

"***Regolamento***" indica il presente documento;

"***Servizi Welfare***" indica l'insieme delle prestazioni indicate nella Parte C del presente Regolamento;

"***Società***" indica Ceetrus Italy S.p.A.

Salvo che non risulti diversamente dal contesto, il singolare dei termini sopra indicati si riferisce anche al plurale ed il plurale si riferisce anche al singolare.

2. Finalità del Piano Welfare

Il Piano Welfare - qui regolato - presenta il vantaggio di permettere a tutti Beneficiari di fruire delle agevolazioni fiscali e previdenziali relative ai Servizi Welfare alle condizioni previste dalla normativa vigente, assicurando così un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare.

In particolare, ai sensi degli Accordi Collettivi stipulati con le OO.SS. i Servizi Welfare oggetto del presente Piano Welfare potranno essere fruiti dai lavoratori, che siano Beneficiari ai sensi del presente Regolamento, a fronte della conversione dei premi monetari con regimi agevolati.

Tale possibilità, sulla base della normativa vigente e degli Accordi Sindacali, potrà essere esercitata dai Beneficiari secondo le modalità ed i termini previsti nel presente Regolamento.

I termini e le condizioni di attuazione del Piano Welfare sono disciplinati dal presente Regolamento che individua in particolare:

- le categorie di Beneficiari dei Servizi Welfare;
- i Servizi Welfare oggetto del Piano;
- le tempistiche e le modalità di fruizione dei Servizi Welfare.

B) Beneficiari e modalità di fruizione dei Servizi Welfare

1. Beneficiari

Il Piano Welfare è destinato a tutti i dipendenti della Società che, sensi di Accordi Collettivi, sono eleggibili del pagamento di un premio monetario, con regime agevolato.

E' qualificato Beneficiario ai sensi del presente Regolamento colui che, sul presupposto sopra indicato, abbia manifestato la volontà di fruire dei Servizi di Welfare, aderendo espressamente al Piano Welfare in conformità alle previsioni del punto 2 che segue.

2. Accesso al Piano Welfare

Condizione essenziale per l'accesso al Piano Welfare è l'esercizio dell'opzione per la conversione del premio monetario in regime agevolato in Servizi Welfare.

In particolare, ai fini dell'accesso al Piano Welfare e salvo diversa disposizione degli Accordi Collettivi:

- il Beneficiario è tenuto all'inoltro della Comunicazione di Adesione allegata sub 1 (**ALL. 1**) al presente Regolamento entro il 31 gennaio di ogni anno solare;
- la scelta di optare per la fruizione dei Servizi Welfare è valida per ciascun Periodo di Riferimento e, dunque, avrà efficacia dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, fatte salve le previsioni dei punti 3 e 4 del presente Regolamento;
- nella Comunicazione di Adesione, il Beneficiario deve indicare l'ammontare lordo del premio che intende convertire in Servizi Welfare in relazione al Periodo di Riferimento;
- la scelta è irrevocabile per il Periodo di Riferimento;
- la conversione del premio monetario con regime agevolato in Servizi Welfare non può comunque eccedere un importo massimo che sarà di anno in anno indicato dalla Società.

3. Durata del Piano Welfare e Credito Welfare

Il Piano Welfare decorre dal gennaio 2018.

La durata del Piano Welfare è vincolata alla durata degli Accordi Collettivi in quanto funzionale alla loro attuazione. Pertanto, il Piano Welfare diverrà privo di efficacia alla scadenza dei medesimi, senza necessità di ulteriori comunicazioni.

Ai sensi del presente Regolamento e salvo diversa disposizione degli Accordi Collettivi, il Beneficiario dovrà fruire dei Servizi Welfare entro il 31 dicembre di ciascun Periodo di Riferimento.

L'eventuale Credito Welfare che dovesse residuare a tale data, sarà azzerato, senza alcuna possibilità di riconversione nel suo equivalente monetario o di diritto del Beneficiario al pagamento di qualsivoglia indennizzo.

4. Nuovi assunti e cessazione del rapporto di lavoro

La partecipazione al Piano Welfare dei lavoratori assunti in corso d'anno è condizionata alla qualificazione del neoassunto quale Beneficiario e, quindi, al fatto che lo stesso sia eleggibile ai sensi degli Accordi Collettivi al pagamento di un premio monetario con regime agevolato. Nel caso in cui tale soggetto sia Beneficiario ai sensi del presente Regolamento, il Piano Welfare troverà applicazione a decorrere dalla maturazione del

primo premio monetario con regime agevolato. Ai nuovi assunti si applica, a decorrere dalla data di assunzione, la procedura di accesso al Piani Welfare descritta al punto 2 che precede.

L'opzione di conversione esercitata con la Comunicazione di Adesione perderà efficacia - con effetto immediato e automatico - alla data di comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro (sia da parte della Società che da parte del Beneficiario) a prescindere dalla data di effettiva efficacia della cessazione stessa o al verificarsi di qualsivoglia altra ipotesi di scioglimento del rapporto di lavoro.

Pertanto, il Beneficiario riceverà, in luogo dei Servizi Welfare, la liquidazione del premio monetario con regime agevolato eventualmente maturato ai termini e alle condizioni previsti dagli Accordi Collettivi. In particolare, il Credito Welfare residuo all'ultimo giorno del rapporto di lavoro sarà corrisposto al Beneficiario nel suo equivalente monetario, al netto delle ritenute fiscali e previdenziali applicabili e vigenti al momento della liquidazione, unitamente al pagamento delle spettanze di fine rapporto.



C) I Servizi Welfare

La Società riconosce a favore dei Beneficiari i seguenti Servizi Welfare:

- Rimborso spese a favore del coniuge, dei figli e degli altri familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) e f-ter) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- Opere e servizi ex art. 51, comma 2, lett. f) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, relative a finalita' di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- Contribuzione alla previdenza complementare ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera h) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 ("***Fondo Previdenziale***");
- Contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera a) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 ("***Cassa Sanitaria***");
- Buoni acquisto nei limiti di spesa di 258,23 euro ai sensi dell'art. 51, comma 3 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917

Di seguito sono forniti i dettagli sulle caratteristiche e il contenuto di ogni specifico servizio.

1. ISTRUZIONE E CURA DEI FIGLI

a) Spese scolastiche e di istruzione

Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e delle scuole (pubbliche e private parificate) primarie, secondarie di 1° e 2° grado, corsi di laurea triennali e magistrali, master di specializzazione e corsi di lingua.

Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- tasse di iscrizione e frequenza alla scuola dell'infanzia (cosiddette "scuole materne");
- tasse di iscrizione e di frequenza alla scuola primaria e secondaria, purché paritarie o comunque finalizzate all'ottenimento di un titolo avente valore legale;
- tasse e rette universitarie;
- spese per master e corsi universitari di specializzazione post laurea o equiparabili;
- spese sostenute per il servizio di trasporto scolastico, le gite didattiche, le visite d'istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
- spese sostenute per la frequenza di corsi di lingua straniera, sia in Italia che all'estero, quale attività collaterale ed integrativa della formazione scolastica;
- spese relative alla frequenza di scuole all'estero, anche per periodi infra-annuali, purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia.

Beneficiario

Il Beneficiario per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle.

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta



Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al Beneficiario oppure al famigliare del Beneficiario cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, il Beneficiario dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

b) Testi scolastici

Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici.

Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- spese sostenute per i libri di testo della scuola primaria e secondaria;
- spese sostenute per i libri di testo universitari.

Beneficiario

Il Beneficiario per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle.

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e elenco dei libri di testo acquistati;
- l'elenco dei testi scolastici richiesti dalla scuola primaria e secondaria di iscrizione (non saranno rimborsabili i testi non ivi ricompresi);
- nel caso di richiesta di rimborso di testi universitari, in alternativa all'elenco dei testi, dovrà essere fornita copia del certificato di iscrizione

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, il Beneficiario dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

c) Asilo Nido

Contenuto della prestazione

Sostegno alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza di asili nido.

Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi di iscrizione o delle rette di frequenza agli asili nido (pubblici, privati compresi quelli aziendali).

Beneficiario

Il Beneficiario per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al Beneficiario oppure al famigliare del Beneficiario cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, il Beneficiario dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

d) Campus estivi e invernali, ludoteche e baby sitting

Contenuto della prestazione

Sostegno alle spese sostenute per la frequenza di campus extrascolastici e per le spese di assistenza e cura presso ludoteche o baby sitting.

Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per la frequenza relativa a:

- centri diurni (giornalieri) anche se svolti in località coincidenti con il comune di residenza
- campus presso strutture per vacanze che prevedono la formula residenziale riservata ai ragazzi

In entrambi i casi, all'interno del campus, deve essere prevista l'organizzazione di attività ludico ricreative durante il periodo estivo di sospensione dell'attività scolastica.

Inoltre possono essere rimborsate le spese sostenute per:

- la frequenza di ludoteche
- il servizio di supporto e cura attraverso baby sitting

Beneficiario

Il Beneficiario per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al Beneficiario oppure al famigliare del Beneficiario cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

2. ASSISTENZA FAMIGLIARI ANZIANI E DISABILI

a) Spese di assistenza

Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'assistenza ai famigliari anziani o non autosufficienti.

Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per le spese sostenute a beneficio dei famigliari anziani o non auto-sufficienti.

Beneficiario

Il Beneficiario per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i genitori, i generi, le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle.

Sono ritenuti anziani i soggetti aventi un'età anagrafica uguale o maggiore ai 75 anni.

Sono ritenuti non autosufficienti coloro che hanno idonea documentazione che ne comprova tale "status".

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al Beneficiario oppure al famigliare del Beneficiario cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata);
- in caso di non autosufficienza, documento comprovante lo "status" relativo.

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, il Beneficiario dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE

a) Viaggi

Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher viaggio.

Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher viaggio da utilizzare presso operatori specializzati o agenzie viaggio convenzionate.

Beneficiario

Il Beneficiario e il proprio nucleo famigliare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail, del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare del pacchetto viaggio prescelto.

b) Entertainment

Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher per eventi, spettacoli e attività ricreative.

Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher per:

- abbonamenti cinema, teatro e musei
- ingressi per singoli eventi culturali;
- biglietti per parchi a tema;
- abbonamenti pay-tv;
- abbonamenti a riviste, giornali e periodici;
- iscrizioni a corsi di cucina, musica, fotografia.

Beneficiario

Il Beneficiario e il proprio nucleo famigliare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail, del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta

c) Palestre e attività sportive

Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher per abbonamenti presso palestre, centri wellness e per altre attività sportive

Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher per abbonamenti a:

- palestre e centri wellness;
- piscine;
- altri corsi di tipo sportivo.

Beneficiario

Il Beneficiario e il proprio nucleo famigliare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

4. SALUTE

a) Prevenzione medica - visite specialistiche

Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher per prestazioni di check-up medico e visite specialistiche

Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher per:

- check-up di prevenzione medica;
- visite specialistiche;
- esami clinici.

Beneficiario

Il Beneficiario e il proprio nucleo famigliare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

5. PREVIDENZA INTEGRATIVA

a) Previdenza integrativa

Contenuto della prestazione

Versamento di una quota o del totale del Credito Welfare a disposizione a titolo di contribuzione aggiuntiva al Fondo Previdenziale.

Beneficiario

Il Beneficiario e il proprio nucleo famigliare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

Modalità di utilizzo

Il Beneficiario iscritto al Fondo Previdenziale può indicare direttamente sul portale il valore della somma da versare.

La Società verserà i contributi direttamente al Fondo Previdenziale. I versamenti verranno svolti con i tempi e le modalità previste dal Fondo Previdenziale del Beneficiario.

Regime fiscale

In base all'art. 51, comma 2, lettera h) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 il massimale di esenzione fiscale per i versamenti alla previdenza complementare è pari a € 5.164,57 annui (inclusa la quota versata dal datore di lavoro in virtù di quanto previsto dal CCNL applicato).

Tuttavia, in base all'art. 184-bis, comma 1, lettera a), della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, l'eventuale superamento della suddetta soglia per effetto del versamento del Credito Welfare, soggetto al regime fiscale agevolato di cui agli art. 182 e seguenti della medesima legge, non costituisce reddito di lavoro dipendente.

6. CASSA SANITARIA

a) Cassa Sanitaria

Contenuto della prestazione

Rimborso, nei limiti di quanto versato alla Cassa Sanitaria, delle spese mediche sostenute secondo il piano sanitario convenuto con la Società e Federdistribuzione.

Beneficiario

Il Beneficiario e i suoi famigliari (coniuge; componente di unione civile tra persone dello stesso sesso; figli inclusi quelli naturali riconosciuti, gli affidati e affiliati; genitori; suoceri; nuore e generi; fratelli e sorelle) purché conviventi.

Modalità di utilizzo

Il Beneficiario iscritto alla Cassa Sanitaria indicherà direttamente sul portale le spese mediche di cui chiede il rimborso, producendo la relativa documentazione.

La Società verserà i contributi direttamente alla Cassa Sanitaria, che provvederà successivamente al rimborso al Beneficiario.

Regime fiscale

In base all'art. 51, comma 2, lettera a) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, il massimale di esenzione fiscale per i versamenti alla cassa assistenziale è pari a € 3.615,20 annui (inclusa la quota versata dal datore di lavoro).

Tuttavia, in base all'art. 184-bis, comma 1, lettera b), della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, l'eventuale superamento della suddetta soglia per effetto del versamento del Credito Welfare, soggetto al regime fiscale agevolato di cui agli art. 182 e seguenti della medesima legge, non costituisce reddito di lavoro dipendente.

7. BUONI ACQUISTO

a) Buoni acquisto

Contenuto della prestazione

Disponibilità di buoni per l'acquisto di beni e prodotti di uso quotidiano.

Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere buoni acquisto da spendere presso una serie di esercizi convenzionati per l'acquisto di prodotti della grande distribuzione, benzina, abbigliamento, elettronica, ecc...

Beneficiario

Il Beneficiario come definito nel presente Regolamento.

Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del buono relativo alla tipologia di bene/servizio, del fornitore e del relativo importo desiderato; a seguito di tale scelta il Beneficiario riceverà una mail contenente il buono e le modalità di utilizzo dello stesso.

Regime fiscale

Il massimale di esenzione fiscale per i buoni acquisto è pari a € 258,23 annui. Qualora si superasse tale limite, l'intera somma dovrà essere assoggettata a ritenuta fiscale.



8. ABBONAMENTI AL SERVIZIO DI PUBBLICO TRASPORTO

a) Abbonamenti al servizio di trasporto pubblico

Contenuto della prestazione

Rimborso parziale o totale delle spese sostenute per l'acquisto di titoli di abbonamenti di trasporto pubblico.

Prestazioni disponibili

Spese rimborsabili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per le spese relative all'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

Saranno oggetto di rimborso le spese effettuate nell'anno corrispondente a quello in cui viene effettuata la richiesta.

Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute per sé stesso e in favore dei familiari fiscalmente a suo carico.

Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

Documentazione richiesta per il rimborso

Presentazione e inserimento a sistema di:

- Giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare chiaramente il tipo di abbonamento, i dati del beneficiario (nome, cognome, codice fiscale), il periodo di validità, la data di emissione e il prezzo (es. copia del titolo di viaggio e della tessera di riconoscimento, o, in alternativa, copia della fattura, dello scontrino o della ricevuta emessa dal vettore riportanti i dati identificativi completi).
- Documento comprovante il pagamento da te sostenuto (es. copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata) o in alternativa un'autodichiarazione che attesti il sostenimento della spesa.
- Nel caso in cui la spesa sia stata sostenuta a beneficio di un famigliare, un'autodichiarazione che attesti che il beneficiario è fiscalmente a tuo carico.

Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione originale fino alla fine del sesto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta e l'azienda si riserva di richiederne in qualsiasi momento l'esibizione.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

ALL. 1

COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL PIANO WELFARE

-

CONVERSIONE DEI PREMI MONETARI CON REGIME AGEVOLATO AI SENSI DEGLI ACCORDI COLLETTIVI

Data.....

Il sottoscritto _____, dà atto di

- aver preso visione del Regolamento relativo al Piano Welfare - alla cui definizioni la presente lettera fa riferimento - e di averne compreso i termini e condizioni,

- di essere Beneficiario di un premio monetario con regime agevolato denominato "_____" ai sensi dell'accordo integrativo aziendale del _____, così come modificato in data _____

e, considerato quanto sopra, dichiara

in conformità alle previsioni del Regolamento, di esercitare l'opzione di conversione dei premi monetari che matureranno e saranno liquidabili ai sensi degli Accordi Collettivi in Servizi Welfare per il periodo _____, per un importo massimo pari a Euro _____.

Luogo _____, data _____

_____

Per ricevuta .....

Ufficio HR