

Verbale di Accordo

Addì 4 dicembre 2017, in Malpensa

tra

SEA S.p.A. (di seguito SEA)

e

le Segreterie Regionali di

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL T.A.

FLAI T.S.

la RSU di SEA

di seguito le "OO.SS."

PREMESSO CHE

1. Il Verbale di Accordo del 22 luglio 2016 tra SEA, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A, FLAI T.S. e RSU (*"l'Accordo"*), ispirato dalle linee guida del Piano Industriale di SEA, prevede interventi finalizzati al recupero di efficienza operativa ed all'incremento della produttività, anche valorizzando le competenze delle figure professionali coinvolte; nell'ambito di tale Accordo, SEA ha comunicato alle OO.SS. di avere unilateralmente implementato un progetto di razionalizzazione della struttura operativa, sia di line che di staff, da realizzarsi nel periodo 2016/2020 e che tale progetto include efficientamenti organizzativi/gestionali a livello di singolo reparto;
2. al fine di introdurre detti interventi gestionali e organizzativi, SEA e le OO.SS. hanno avviato un percorso che prevede, anche in considerazione di quanto stabilito dall'*Accordo* – punto 8):

- i. l'individuazione di specifici meccanismi di riconoscimento retributivo a fronte di iniziative di efficientamento per singolo reparto/figura professionale declinabili in termini di polivalenza, flessibilità e/o nuove modalità di organizzazione del lavoro (a titolo esemplificativo, cfr. Verbali di Accordo 06/03/2017 coordinamento scali; 12/06/2017 autisti/prm e 30/10/2017 security); il confronto su tali tematiche proseguirà nel corso del 2017 e 2018 con riferimento ad altri processi aziendali e ad altre figure professionali;
 - ii. il riconoscimento, in termini premiali, del contributo offerto dalla generalità del personale ai risultati di SEA;
3. al fine di supportare l'efficacia degli interventi organizzativi e gestionali di cui al precedente alinea, SEA ha adottato un approccio integrato alla progettazione e definizione degli spazi operativi e delle attrezzature aziendali, in quanto fattori abilitanti del cambiamento (es: spogliatoi, accessibilità parcheggi, mense, sale break, cassette dell'acqua); tale approccio prevede, tra l'altro, la realizzazione di una serie di significativi investimenti in infrastrutture e attrezzature da realizzarsi nell'orizzonte di Piano;
4. la necessità di contemperare le esigenze lavorative con quelle della vita privata dei lavoratori ha assunto, anche a livello di aziende comparabili, una crescente centralità soprattutto in relazione alla positiva correlazione con la qualità complessiva della performance lavorativa (e quindi con gli obiettivi del Piano Industriale 2016/2020); SEA ha pertanto comunicato alle OO.SS. la disponibilità ad avviare un confronto su possibili misure da introdurre in materia di lavoro agile, per migliorare il "work-life balance" del personale,

TUTTO CIO PREMESSO, SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. La Premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

2. INIZIATIVA DI WELFARE 2017

In ossequio a quanto dichiarato al punto 2.ii) della Premessa, le Parti hanno condiviso la realizzazione di una iniziativa di welfare aziendale riferita all'anno 2017, avente carattere di unicità e non ripetibilità, così articolata.

A) *Ambito soggettivo*

Riconoscimento a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che risulti in forza sia alla data di stipula del presente Verbale di Accordo, sia alla data di apertura della finestra di erogazione (c.d. "finestra welfare"), con esclusione del personale inserito in programmi di incentivazione manageriale. In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 81/2015 art 35 c1, ai lavoratori somministrati sarà erogato un trattamento analogo.

B) *Valore economico figurativo (di seguito, "credito welfare")*

L'erogazione avrà un valore economico figurativo di euro 950 (novecentocinquanta).

Per gli assunti a far data dall'1/1/2017 opererà un ri-proporzionamento per dodicesimi, secondo il criterio di maturazione stabilito dal CCNL per la tredicesima mensilità.

Avuto riguardo al periodo 1/1/2017 – 30/11/2017, in presenza di fattispecie di assenza opererà un meccanismo di decurtazione mediante applicazione della seguente formula:

- $\text{credito welfare 2017} / \text{n. giorni di calendario (data di assunzione - 30/11/2017)} \times \text{n° gg. assenza 2017.}$

L'applicazione del meccanismo di decurtazione si attiverà a partire dal terzo giorno di assenza nel periodo considerato. Sono escluse le assenze connesse alle patologie di cui all'art. g 34 del CCNL, nonché le assenze derivanti da ricoveri, infortunio non in itinere e congedo parentale, maternità, paternità, ferie, ROL.

C) *Modalità di erogazione*

L'iniziativa di welfare sarà riconosciuta mediante piattaforma informatica, attraverso la messa a disposizione di un'offerta di prestazioni di welfare che

per tipologia, valore e modalità di erogazione, siano comprese tra quelle che beneficiano delle agevolazioni fiscali previste dagli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

In allegato A) è riportato lo schema generale dei servizi offerti.

D) Tempistiche di erogazione

Il credito welfare sarà reso disponibile a partire dal 15 gennaio 2018 e fino al 30 novembre 2018 (c.d. "finestra welfare").

Al personale interessato sarà richiesto di allocare, mediante la piattaforma informatica, l'intero *credito welfare*, ripartendolo tra le diverse opzioni disponibili.

Il *credito welfare* in tutto o in parte non fruito alla data di chiusura della finestra welfare verrà automaticamente destinato da SEA al Fondo Previdenza integrativa cui il lavoratore risulta iscritto. Tutti i versamenti a Fondi di Previdenza si intendono al lordo del contributo di solidarietà previsto dalla legge. In assenza di iscrizione ad un Fondo, la quota inoptata verrà destinata ad iniziativa benefica individuata dalle Parti.

E) Comunicazione

Le Parti si impegnano a dare il massimo supporto informativo al personale interessato al fine di agevolare l'accesso all'offerta welfare e alla massimizzazione del valore dei relativi servizi.

3. WORK-LIFE BALANCE

Con riferimento al punto 4 della Premessa, le Parti hanno condiviso l'introduzione sia di istituti innovativi, sia di modifiche delle regolamentazioni in essere per istituti già presenti, in materia di lavoro agile.

A) Ferie personale turnista

Fatta la salva la conferma dell'obbligo di integrale fruizione delle ferie maturate nell'anno e fatto salvo, in aggiunta, il principio di progressivo smaltimento delle ferie residue, per l'anno 2018 verrà sperimentata una modalità che consenta al personale dei reparti Security, PRM, Autisti Specialisti:

- la visualizzazione della eventuale disponibilità di giorni di ferie prenotabili per ciascun giorno e per reparto/qualifica, definita dalle funzioni competenti di SEA, con un orizzonte temporale di almeno 6 mesi; in allegato C) si riportano i contingenti di ferie disponibili, che potranno essere oggetto di variazione previo confronto tra le Parti;
- la possibilità di imputazione della richiesta entro l'orizzonte temporale di cui sopra, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e con immediata risposta automatica di accettazione, in presenza di disponibilità, mediante totem o E-point; la richiesta non sarà revocabile; sarà possibile inserire una sola richiesta per singolo giorno (fascia oraria 00.01 - 24.00).

Tale modalità sarà operativa a partire da giugno 2018 e, in fase di start up, potrà prevedere l'utilizzo di strumenti analogici.

All'esito del periodo di sperimentazione, le Parti valuteranno l'estensione di tale modalità a tutto il personale turnista.

B) ROL

Dall'1 febbraio 2018, in via sperimentale per l'anno 2018, verrà introdotta la possibilità di fruizione anche a quote orarie dei permessi R.O.L. Per quanto concerne i lavoratori turnisti la richiesta potrà riguardare unicamente le ROL non calendarizzate in tabella turni.

C) Orario di lavoro flessibile

Dall'1 febbraio 2018, in via sperimentale per l'anno 2018, con riferimento al personale non turnista già interessato da orario di lavoro flessibile:

- verrà estesa la fascia oraria di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, prevedendo un orario di ingresso dalle ore 8.30 alle ore 10.30;
- verrà introdotta la flessibilità del break mensa, la cui durata massima potrà essere individualmente elevata da 45 a 60 minuti, con conseguente pari incremento del nastro giornaliero di presenza in azienda.

D) Part-time

E' introdotta la possibilità, per tutti i lavoratori con orario full-time, di optare per la trasformazione ad orario part time secondo i seguenti schemi:

- Part time orizzontale su 4/5 giorni x 5 hh giorno
- Part time verticale su 3/4 giorni con orario giornaliero full-time
- Durata minima della trasformazione: 36 mesi.

Dette tipologie di part time potranno essere opzionate anche da personale già titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale. Ricorrendo questa fattispecie, la variazione dell'orario di lavoro non potrà comportare un incremento dell'orario settimanale.

Per il personale turnista tutte le tipologie di part time prevedono riposi a scorrimento.

L'opzione potrà essere esercitata dal personale interessato a decorrere dal 15 gennaio 2018 ed entro il 31 marzo 2018.

La trasformazione a part time opererà a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione della richiesta.

E) Sostegno alla genitorialità

In via sperimentale per l'anno 2018 vengono introdotte le seguenti misure:

- l'istituto del "part-time mamma" di cui al Verbale di Accordo del 8 luglio 2004 punto 5) è ridenominato "part time genitore" e sarà fruibile, a parità di condizioni, da entrambi i genitori;
- il periodo di congedo a sostegno della genitorialità di cui all'articolo 4, comma 24a), L. 28 giugno 2012, n. 92 e ss.mm.ii, è integrato con 2 giorni di permesso retribuito i cui oneri saranno a carico di SEA. Tale previsione assorbe qualsiasi analogo istituto derivante da contrattazione aziendale.

Gli istituti di cui al presente punto E) saranno fruibili anche in caso di adozione o affidamento.

F) Cessione solidale ROL e Ferie

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 151 del 14 settembre 2015, art. 24, le Parti stabiliscono di istituire una Banca del Tempo finalizzata a sostenere il personale con esigenze di assistenza a figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Quale condizione di miglior favore, potrà accedere alla Banca del Tempo anche il personale titolare di uno dei benefici ex L. 104/92 per minore in affidamento, coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, fratelli o genitori. La Banca del Tempo sarà implementata in via sperimentale per gli anni 2018 e 2019

(periodo di effettiva fruizione da parte del beneficiario), con le seguenti modalità attuative.

Alimentazione della Banca del Tempo, ambito soggettivo e oggettivo

Il personale assunto a tempo indeterminato potrà cedere, a titolo gratuito:

- fino ad un massimo di 2 giornate di ferie maturande nell'anno di riferimento (quota minima mezza giornata);
- le ferie/ex festività accumulate negli anni precedenti, fino a un massimo di 5 giornate (quota minima mezza giornata);
- le ore e le giornate di ROL eccedenti quelle previste dalla contrattazione nazionale, stabilite dalla contrattazione integrativa SEA, maturande nell'anno e comunque non collocate in tabella turni (quota minima 1 ora).

Le ore/giornate conferite saranno accantonate in forma indistinta rispetto alle qualifiche del personale cedente.

SEA integrerà ciascuna giornata/ora di ROL conferita con un contributo in termini di tempo equivalente pari al 50%, con arrotondamento all'unità superiore.

Fruizione della Banca del tempo – requisiti soggettivi

Potrà fruire della banca del tempo tutto il personale non dirigente assunto a tempo indeterminato che:

- sia in possesso dei requisiti soggettivi di cui al primo paragrafo del presente punto f);
- abbia integralmente esaurito la propria dotazione di ferie ex/festività e di ROL non calendarizzati.

Fruizione della Banca del Tempo – procedura

Il personale interessato dovrà presentare domanda di fruizione della Banca del Tempo alla Direzione Human Resources and Organization allegando la documentazione comprovante il possesso dei requisiti soggettivi; ciascuna richiesta potrà riguardare un massimo di 20 giorni per ciascun anno civile e dovrà essere presentata entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello nel quale è prevista la fruizione. Ulteriori richieste potranno essere presentate successivamente con conseguente assegnazione di priorità inferiore.

La Direzione Human Resources and Organization valuta la richiesta e autorizza il trasferimento della dotazione di ferie/ROL dalla Banca del Tempo al richiedente, secondo la logica descritta in allegato B.

Nel caso in cui le ore/giornate conferite non vengano fruito entro l'anno di competenza, le stesse rientreranno nella disponibilità del cedente per essere conseguentemente liquidate nel periodo di paga immediatamente successivo.

4. DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti condividono che le previsioni di cui al precedente punto 2 esauriscono gli impegni reciprocamente assunti con il punto 8) dell'“Accordo”.

Letto, confermato, sottoscritto.

SEA SPA

Rley
Monte
Carlo

le Segreterie Regionali di

FILT-CGIL

[Signature]

FIT-CISL

Rosalia
[Signature]

UILTRASPORTI

[Signature]

UGL T.A.

[Signature]

FLAI T.S.

[Signature]

RSU

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

ALLEGATO A – Servizi portale welfare

Il presente elenco ha carattere illustrativo e non tassativo. Eventuali modifiche nella normativa di riferimento non potranno in ogni caso comportare maggiori oneri a carico di SEA.

- 1) RIMBORSO DELLE SPESE DI ISTRUZIONE PER I FAMILIARI (ENTRO IL SECONDO GRADO) DEI LAVORATORI (Art. 51 c.2f / c2.fbis TUIR)
Rette di iscrizione e frequentazione dal nido all'università, master universitari, libri scolastici, mensa scolastica/materna/nido, gite scolastiche, scuolabus, pre e dopo scuola, babysitting, vacanze studio, campus estivi SEA, centro estivo SEA
- 2) RIMBORSO DELLE SPESE ASSISTENZIALI (Art. 51 c.2fter TUIR)
Spese per assistenza famigliari anziani o non autosufficienti; "fragilità" SEA
- 3) VOUCHER (Art. 51 c.3 TUIR) - max 150 euro annuali
Supermercati, carburante, elettronica di consumo, abbigliamento, ricariche telefoniche, ecc.
- 4) AREA TEMPO LIBERO E SALUTE (Art 51 c.2 f /Art. 100 TUIR Art. 100 TUIR) - educazione, ricreazione e socio-sanità.
Cinema, musei, palestre, abbonamenti a riviste, corsi di formazione, cofanetti, pacchetti viaggio, cura della persona.
- 5) SERVIZIO VIAGGI ON-DEMAND (Art 51 c.2 f /Art. 100 TUIR)
Pacchetti viaggi su misura per il lavoratore.
- 6) BUONO WELFARE ON DEMAND (Art 51 c.2 f /Art. 100 TUIR)
 - Buono Welfare Sport: palestre, corsi sportivi, ecc.;
 - Buono Welfare Cultura: abbonamenti a teatri, spettacoli ecc.;
 - Buono Welfare Educazione e formazione: corsi di benessere, di alimentazione, di lingue straniere, ecc.
- 7) VERSAMENTO A FONDO PENSIONE CONTRATTUALE e FONDI APERTI (Art. 51 c.2h TUIR)
- 8) INTERESSI SU PRESTITI E MUTUI (Art. 51 c.4 TUIR)
Interessi su finanziamenti (mutui, prestiti, finanziamenti, fidi ecc.) nel limite previsto, con l'applicazione di una percentuale di salvaguardia a tutela di eventuale successiva variazione dei tassi.

ALLEGATO B

Banca del tempo – procedura di fruizione

La priorità con la quale si attingerà alla Banca del Tempo viene definita come segue:

PERSONALE CEDENTE:

1. Il personale che ha conferito le ore/giornate sarà ordinato, con riferimento a ciascun anno civile, secondo il criterio di anzianità aziendale crescente (anzianità minore, posizione più alta);
2. il contributo addizionale reso disponibile da SEA secondo le previsioni di cui al punto f) del presente verbale di accordo, sarà aggiunto al contingente reso disponibile da ciascuno dei cedenti;
3. le giornate/ore richieste saranno decurtate attingendo da ciascun nominativo del personale cedente una giornata (o minore frazione disponibile) per poi procedere con il nominativo successivo;
4. nel caso in cui un dipendente abbia reso disponibili sia ore/giornate di ROL che di ferie, saranno decurtate le giornate secondo la segue priorità:
 - ROL rese disponibili dal dipendente
 - ROL derivanti dal contributo addizionale di SEA
 - ferie.

PERSONALE RICHIEDENTE:

- a) Il personale che ha richiesto di fruire della Banca del Tempo sarà ordinato, con riferimento a ciascun anno civile, in ordine di anzianità aziendale decrescente (posizione più alta al personale con maggiore anzianità convenzionale); a eventuali richieste presentate successivamente alla data del 30 novembre, sarà assegnata una priorità derivante dalla cronologia di presentazione;
- b) sarà assegnato un giorno a ciascun nominativo, procedendo con la graduatoria e re-iterando il processo fino a concorrenza del totale della disponibilità.

ALLEGATO C

Contingente di ferie disponibili giornalmente per periodo

Fase sperimentale

	LINATE		MALPENSA		TOTALE	
	PERIODI CON FERIE	PERIODI SENZA FERIE	PERIODI CON FERIE	PERIODI SENZA FERIE	PERIODI CON FERIE	PERIODI SENZA FERIE
	PROGRAMMATE	PROGRAMMATE	PROGRAMMATE	PROGRAMMATE	PROGRAMMATE	PROGRAMMATE
SECURITY	2	2	3	5	5	7
PRM	1	2	2	4	3	6
AUTISTI SPE	1	2	2	4	3	6
TOTALE	4	6	7	13	11	19

Richiesta massima pro-capite, 2 giorni anche adiacenti per anno civile.

Possibile inserire una richiesta ogni 24 ore.