

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In data 24 febbraio 2022

TRA

- Intrum Italy S.p.A. (di seguito anche "Intrum")

E

- le OO.SS. FASI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

di seguito collettivamente anche le "Parti"

PREMESSO CHE

- il miglioramento delle condizioni dei lavoratori nel contesto aziendale passa anche attraverso la promozione di politiche e di misure concrete di potenziamento del welfare aziendale;
- l'Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro del 3 agosto 2018 tra Intesa Sanpaolo S.p.A. e le OO.SS., così come applicato ai sensi e per gli effetti dell'Accordo del 1 agosto 2018, da Intrum ha dato buona prova di efficacia e ha consentito attraverso alcuni strumenti normativi ivi previsti, anche durante la situazione emergenziale causata dal COVID-19, un maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti;
- pertanto, la valutazione complessiva delle Parti circa l'utilizzo delle misure previste nel citato Accordo in tema di conciliazione è senz'altro positiva;
- inoltre, è determinazione delle Parti procedere, se del caso anche nell'ambito del Comitato Welfare di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali, in un dialogo costante sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti, favorendo forme di flessibilità e proporre iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e quelli relativi alla sfera privata;
- per altro verso, le Parti continuano a valutare positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello;
- con l'accordo quadro relativo alle materie delegate alla contrattazione collettiva aziendale, le Parti hanno confermato la materia della conciliazione tempi di vita e lavoro tra quelle da disciplinate nell'ambito del Contratto di secondo livello;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. BANCA DEL TEMPO

La "Banca del Tempo" è costituita da un "bacino" annuale di ore di permessi retribuiti, a favore dei dipendenti, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la "Banca del Tempo" è alimentata:

- da parte di Intrum, con una dotazione annua fissata in 500 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 1000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
 - giornata/e di "ex festività",
 - permesso contrattuale retribuito (PCR),
 - ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Fermo quanto disposto dai D.Lgs. n. 66 del 8.4.2003, e n. 151 del 14.9.2015 nonché da quanto previsto dall'art. 23 del verbale di Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del vigente CCNL, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

Viene altresì confermato che le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

Nel caso di conferimento di "banca ore" scadenti in corso d'anno e donate alla "Banca del Tempo", l'Azienda conferma che ne permetterà la fruizione sino al 31 dicembre dell'anno di donazione.

La dotazione iniziale potrà essere ulteriormente incrementata, anche nel corso dell'anno, mediante donazioni da parte dei dipendenti e dell'azienda per specifici casi/situazioni resi noti attraverso la intranet aziendale ovvero a livello locale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Una volta versate nella "Banca del Tempo" le dotazioni ottenute come dinanzi specificato, saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
6. necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
7. siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità;
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rivelassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, l'Azienda anticiperà le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura massima del 10% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo. Tutte le dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni indicate al 7° paragrafo del presente punto.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 20 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore".

Intrum inoltre, al fine di avvicinare le proprie persone al mondo del volontariato, verserà nella "Banca del Tempo" un'ulteriore dotazione di ore, laddove non risultassero sufficienti, perché utilizzate, quelle già versate nel limite delle 500 ore annue, che potranno essere utilizzate a titolo di permessi retribuiti fruibili da tutto il Personale per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziative con finalità sociali da presentare e che verranno valutati per l'autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione HR Intrum.

Le Parti firmatarie si incontreranno in sede di Comitato Welfare:

- annualmente per verificare il complessivo funzionamento della Banca del Tempo;
- tempestivamente nel caso di squilibri tra dotazioni e richieste in corso d'anno, con l'obiettivo di rivedere le casistiche complessivamente ammesse a fruire dei permessi.

La fruizione dei permessi è subordinata al completo utilizzo di eventuali residui di ferie e "banca ore" relativi agli anni precedenti.

2. SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

Le Parti confermano, quale ulteriore strumento di conciliazione, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa senza retribuzione (di seguito "sospensione volontaria"), senza la necessità di motivarne l'utilizzo.

Ai fini di quanto sopra, il personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, all'utilizzo della "sospensione volontaria" per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento.

La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

In tali termini, le giornate di "sospensione volontaria" – fruibili solo a giornata intera – dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione.

Intrum metterà a disposizione gli strumenti per la pianificazione e fruizione di dette giornate, sin dall'inizio dell'anno, ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Qualora il dipendente non pianifichi l'utilizzo integrale delle ferie, ed ex festività spettanti annualmente entro il termine stabilito da Intrum per la pianificazione del piano ferie, non gli sarà

data la possibilità di fruire di giornate di sospensione volontaria per la parte restante dell'anno finché non provvederà alla suddetta pianificazione.

Qualora la richiesta venga avanzata dai colleghi nel corso dell'anno, in momento successivo a quelli annualmente stabiliti da Intrum, le richieste di "sospensione volontaria" potranno essere accolte sempre nel rispetto delle predette esigenze tecniche, organizzative e produttive e del plafond individualmente stabilito, senza interventi sulle pianificazioni già approvate delle assenze degli altri colleghi della unità organizzativa.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto);
3. figli di età inferiore ai 3 anni;
4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
6. figli di età superiore ai 12 anni;

con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione.

Al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare e a quella obbligatoria, tali giornate di "sospensione volontaria" non dovranno in alcun caso essere utilizzate nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

I giorni di "sospensione volontaria" sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed "ex- festività" che dovranno essere interamente fruite entro l'anno di competenza. Qualora ciò non avvenga, si procederà alla sostituzione d'ufficio delle causali di assenza al fine di esaurire prioritariamente le ferie ed i permessi "ex festività" di competenza dell'anno, nonché i residui di "banca ore".

A fronte dell'assenza a titolo di "sospensione volontaria", l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Sarà possibile, previa esplicita autorizzazione dell'azienda, superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità sopra riportati per ulteriori 2 giorni annui, fermo che per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

Eccezionalmente per casi particolarmente gravi autorizzati dall'azienda, e per una sola volta nel periodo di vigenza del presente Accordo, sarà possibile superare il limite di cui sopra di ulteriori 3 giorni quale anticipo, e quindi con successivo conguaglio, rispetto ai giorni usufruibili l'anno successivo dal dipendente interessato.

3. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie e la normativa aziendale vigente in materia di permessi orari per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del personale affetto da gravi patologie, già definiti nell'Accordo del 3 agosto 2018 ovvero valutate in tal senso dal Medico Competente, i Grandi Eventi Patologici (GEP), senza valutazioni circa la completa fruizione di ferie/ex-festività/banca ore, si stabilisce quanto segue:

- a. il personale interessato da un GEP presenta non appena possibile ad Intrum la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;

- b. tale documentazione ha validità temporale coerente con quanto già previsto nell'Accordo del 3 agosto 2018;
- c. in occasione della richiesta del singolo permesso, l'interessato compilerà un'autocertificazione relativamente alla correlazione tra la visita da effettuare e la propria patologia e, una volta effettuata, dovrà produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

La fruizione di detti permessi è consentita, anche ad ore, nel limite di 12 gg/anno.

4. TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, a livello di Gruppo, si prevede, anche al fine di incentivare la fruizione dei permessi di paternità da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di seguito indicato:

a. Permessi non retribuiti per malattia figlio

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sin o all'ottavo anno, il padre può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino all'ottavo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

b. Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio

L'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi può essere fruita, anche in via frazionata, fino al 6° anno di vita del figlio, anche dal padre lavoratore.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Intrum, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

c. Permessi per nascita figli

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche e a superamento di quanto richiamato a tale titolo al paragrafo 11 del presente accordo, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, sei ulteriori giornate di permesso retribuito da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di permettere alle madri una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli ed una più efficace copertura del proprio ruolo lavorativo, l'azienda:

- provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente Intrum;
- estenderà nei confronti del padre dipendente il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base

giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

d. Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli affetti da (DSA) e ne faccia richiesta, sono concessi permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA, debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico. Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti.

I suddetti permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni.

e. Ulteriori permessi a sostegno della genitorialità

Sono previsti i seguenti permessi finalizzati all'assistenza dei figli minorenni, da fruiti compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali:

- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruiti anche ad ore, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna;
- 5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

Salvo che non sussista al contempo altra causale di sospensione dell'attività lavorativa quale ferie, banca ore, ex festività, permesso giornaliero, aspettativa, al dipendente è inoltre riconosciuto un permesso retribuito orario giornaliero per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, genitori conviventi e/o dei figli (compresi i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto), purché debitamente documentato.

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

5. ALTRE ASSENZE

a. Ferie e Permessi ex-festività

Al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruire ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" da parte dei colleghi è richiesto:

- un preavviso di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- l'approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo in giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

A fronte di tale generale previsione il personale dovrà fruire delle giornate di permesso per festività soppressa (inclusi i cd permessi retribuiti ex festività CARIVE) prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

L'utilizzo dei permessi ex festività è autorizzato dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, con priorità rispetto al godimento delle ferie.

Intrum provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruito nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruito nel corso dell'anno di competenza.

Intrum adotterà tutte le misure più opportune per favorire il raggiungimento di tale finalità.

b. Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili

Al personale beneficiario del congedo ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. 119/2011 è concessa la fruizione di detto congedo oltre che a giornata intera, anche a mezza giornata, con le medesime modalità oggi previste per la fruizione delle ferie.

c. Permesso lutto

Per quanto definito in materia dall'Accordo del 3 agosto 2018, i permessi retribuiti per lutto ivi previsti, della durata massima di 3 giorni lavorativi da fruito entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono confermati anche in caso di decesso dei:

- genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi).

d. Permesso vaccino

È inoltre confermata la possibilità per tutto il personale di assentarsi dal servizio fruendo di un permesso retribuito, in caso di somministrazione del vaccino anti COVID-19 durante l'orario di lavoro in una giornata in cui è prevista la prestazione lavorativa, secondo le disposizioni di cui al Verbale di Intesa sottoscritto in data 25 novembre 2021.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché nel periodo di emergenza COVID-19 nel caso di interventi chirurgici che interessino il personale di Intrum e per i quali sia richiesto un tampone preventivo, nel periodo intercorrente tra tale esame e il ricovero per intervento, possa essere agevolato il ricorso al Lavoro Flessibile al fine di tutelare da possibili contagi.

6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Il dipendente con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") a carico – secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, ha diritto, a richiesta, al rimborso, a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 4.000, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR.

A tal fine, la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno nella relativa busta paga, anche nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza. In tale ultimo caso, non si applicherà il sopra indicato beneficio fiscale.

7. PACCHETTO GIOVANI

Al Personale assunto a tempo indeterminato con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, si applica il seguente c.d. "Pacchetto giovani":

a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, ed importo ex ristrutturazione tabellare, per una durata di 5 anni dalla data di assunzione. Trascorso tale periodo sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista per i Dipendenti Intrum.

b. Bonus nascita figli

Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, Intrum provvederà a versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente in favore del figlio a carico.

8. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2025 la regolamentazione in materia di flessibilità di orario in entrata prevista dal Verbale di Accordo del 21 ottobre 2020 e successive modifiche (concernente la flessibilità oraria di ingresso dalle 8 fino alle 10,30 e la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti), nonché in materia di tolleranza oraria così come regolamentata dal Verbale di Accordo del 26 novembre 2020 e successive modifiche, portando il tempo massimo di tolleranza a 7 (sette) minuti, e sino al completamento della implementazione di miglioramenti delle procedure informatiche di registrazione delle presenze.

In ragione di quanto sopra, le Parti, nel corso della vigenza del presente Accordo, si impegnano a monitorare costantemente la situazione al fine di valutare congiuntamente gli effetti della presente previsione.

9. PART TIME

Sono confermate le disposizioni in materia di cui all'Accordo del 3 agosto 2018.

10. BUONO PASTO

Al personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 7,00 (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

A decorrere dal 1 gennaio 2022, la richiesta di attribuzione di buono pasto in forma cartacea non è consentita.

Il buono pasto sarà riconosciuto anche al personale a tempo parziale che effettui una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 5 ore, oltre la pausa pranzo.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto elettronico a previdenza complementare aziendale o ad assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 30 giugno 2022 con specifico riferimento alla possibile revisione della presente disposizione in materia di buono pasto, e comunque entro i limiti della esenzione fiscale.

11. PREMIO DI LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguano, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un diploma di laurea o laurea magistrale ai sensi del DM 509/99, è riconosciuto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a richiesta, un premio di laurea di 1.300,00 euro (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

12. DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti si danno atto che le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2022 e scadono il 31 dicembre 2025, salvo diverse previsioni di decorrenza di cui ai punti che precedono.

Le medesime Parti si incontreranno entro il mese di dicembre di ogni anno di vigenza del presente Accordo per verificare l'andamento delle iniziative introdotte.

INTRUM ITALY S.P.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN