

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
TECHNOPROBE S.P.A.**

Cernusco Lombardone, 27 giugno 2022

tra

La direzione aziendale di Technoprobe s.p.a., nella figura di Livio Tommaso Lamparelli e Federica Civillini;

e

La RSU della Technoprobe s.p.a, nelle persone di Bernareggi Luca, Gori Massimo, Perego Mary, Walter Vergnagli e Valsecchi Luca assistita dalla FIM CISL Monza Brianza Lecco e dalla FIOM CGIL di Lecco, rispettivamente rappresentate dai signori Gabriele Fiore e Maurizio Oreggia

Premesso che

1. In data 1°luglio 2019 hanno condiviso e pertanto sottoscritto un accordo per l'istituzione di un Premio di Risultato unitario e di ammontare variabile, valevole per il biennio 2019-2020 (con previsione di specifica clausola di ultrattività annuale per estenderne la validità oltre all'esercizio 2020), la cui corresponsione è collegata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e variabili. Tale accordo è stato poi oggetto di ultrattività per l'anno 2021, così come previsto esplicitamente nell'accordo suindicato.
2. Le parti, in considerazione degli investimenti effettuati e di quelli futuri in ambito produttivo, di ricerca&sviluppo e crescita aziendale, convengono sull'opportunità di dare continuità a quanto sottoscritto in data 1°luglio 2019, integrando anche una parte di carattere normativo, di miglior favore rispetto alle previsioni contrattuali e normative;



SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. PREMIO DI RISULTATO

1.1 Caratteristiche degli obiettivi. Determinazione e misurazione degli indici e dei parametri di riferimento.

Viene istituito, per gli anni 2022 e 2023, un unico Premio di risultato, che sarà determinato in funzione dei risultati concretamente conseguiti a consuntivo di ogni anno (da intendersi dal 1 di gennaio al 31 dicembre) per la durata del presente accordo sulla base del raggiungimento degli obiettivi così come definiti nell'art.1.2.

1.2 Parametri e obiettivi

Parametro Fatturato Italia

- Al raggiungimento di € 348 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 0,50 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 360 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 0,60 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 380 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 0,70 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 400 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 0,80 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 420 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 1,00 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 440 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 1,10 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 460 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 1,25 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 480 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 1,30 per ogni ora di lavoro.
- Al raggiungimento di € 500 milioni di fatturato verrà riconosciuto a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 e € 1,40 per ogni ora di lavoro.

Parametro Qualità- Efficienza

Verranno riconosciuti a ciascun lavoratore un importo pari a € 1.300 su una griglia di 15 obiettivi di qualità - efficienza per l'anno 2022 (vedi allegato 1). Per ogni obiettivo non raggiunto ci sarà un decremento di € 30,00 (es. 10 obiettivi realizzati erogazione € 1.150,00). Entro il mese di gennaio 2023 le parti si incontreranno per condividere l'opportunità di eventuali modifiche degli obiettivi definiti.

1.3 Clausola di salvaguardia

In seguito all'introduzione di nuovi impianti, o di significative innovazioni tecnologiche, o di rilevanti modifiche dell'assetto organizzativo o di modifiche negli assetti economici e finanziari che apportino sostanziali mutamenti della capacità produttiva o a livello qualitativo della produzione con incidenza sugli indici e/o dei parametri definiti nel premio di risultato previsto dal presente verbale, le parti si incontreranno per apportare le opportune variazioni.

1.4 Criteri di computo degli importi erogabili – Lavoratori interessati

- I lavoratori interessati sono coloro che sono afferenti alle seguenti qualifiche: apprendista, operaio, impiegato, quadro;
- Il Premio di risultato spetterà altresì ai lavoratori somministrati eventualmente utilizzati nel periodo di vigenza dell'accordo;
- Il Premio di risultato è da considerarsi omnicomprensivo di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali, legali ed aziendali, e sul TFR.
- L'importo del Premio di risultato verrà comunicato entro il mese di Febbraio, tale importo verrà erogato con la retribuzione del mese di Marzo; per i lavoratori che intendono convertire totalmente o parzialmente il PdR in Welfare dovranno effettuare tale scelta entro la metà del mese di Marzo.
- Detto premio sarà riproporzionato in funzione del minor orario di lavoro contrattuale (part-time);
- Ai lavoratori dimissionario durante l'anno, verrà erogata una quota forfettaria determinata sui risultati di fatturato raggiunto al trimestre precedente, riproporzionato sull'intero anno e calcolata sulle ore ordinarie effettivamente lavorate. Ad es:
 - Cessati da 01/01/2022 a 30/06/2022 fatturato 1Q2022 riproporzionato sull'anno intero entro le competenze di settembre 2022;
 - Cessati da 01/7/2022 a 31/12/2022 fatturato 3Q2022 riproporzionato sull'anno intero entro le competenze di marzo 2023;
 - Cessati da 01/01/2023 a 30/06/2023 fatturato 1Q2023 riproporzionato sull'anno intero entro le competenze di settembre 2023;
 - Cessati da 01/7/2022 a 31/12/2022 fatturato 3Q2023 riproporzionato sull'anno intero entro le competenze di marzo 2024;

Ai fini del riconoscimento del premio di risultato sono considerate come "ore di lavoro":

- le ore ordinarie effettivamente lavorate;
- le ore effettuate in missione o trasferta, comprese le ore viaggio;
- la maternità obbligatoria e la paternità obbligatoria;
- riposi giornalieri durante il primo anno del bambino (ex permesso per allattamento)
- congedo per malattia del figlio prevista dall'art. 47 del D.L.vo n. 151/2001;
- i permessi sindacali (RSU/RLS) ;
- l'infortunio;
- ex maternità facoltativa ora congedo parentale;
- i permessi legge 104/92 art.33.
- permessi per eventi e cause particolari previsti dal seguente punto 8

sono escluse tutte le ore non espressamente suindicate, ivi comprese le ore di lavoro straordinario.

1.5 Sistemi di verifiche e comunicazioni

Le parti convengono di realizzare incontri interni con cadenza trimestrali, salvo esigenze particolari, per valutare i risultati correlati al premio di risultato e sull'andamento aziendale.

2. Periodo congruo

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, così modificato dall'art. 1, commi 160-162, Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e dal Decreto Ministeriale del 25/03/2016, le parti dichiarano che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Ai fini della verifica dei risultati concretamente raggiunti dagli indicatori inseriti nel presente accordo, le parti concordano di raffrontare il consuntivo rilevato per ogni anno di validità dell'accordo con il valore medio che l'obiettivo ha conseguito nel biennio immediatamente precedente (periodo congruo)

3. Conformità dell'accordo

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle norme sopracitate, nonché dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, la tassazione agevolata (cosiddetta detassazione) verrà applicata al realizzarsi dell'incremento di almeno uno degli indicatori individuati al precedente punto 1.2, concorrendo gli stessi alternativamente, al raggiungimento degli obiettivi di produttività, assiduità, redditività, efficienza ed innovazione aziendale, rispetto al periodo congruo determinato dalle parti.

4. Welfare aziendale

Ai sensi delle sopra citate norme, le parti concordano di riconoscere ad ogni singolo dipendente la facoltà di scegliere se beneficiare dei servizi di Welfare aziendale messi a disposizione tramite il portale Welfare, in sostituzione, totale o parziale, dell'importo del Premio di risultato di cui sopra, ricorrendo le condizioni e i requisiti previsti dalla vigente normativa per l'applicabilità della conversione del Premio di risultato in welfare aziendale.

Si precisa che, qualora il lavoratore dovesse optare per convertire il PdR - in tutto o in parte - in welfare, l'azienda riconoscerà il suo risparmio fiscale e contributivo in favore del lavoratore, aumentando del 30% tale somma/montante.

La scelta di conversione del premio di risultato in "Welfare aziendale" dovrà essere effettuata una volta resi noti i dati dell'ammontare del PDR e la concreta applicabilità della detassazione.

L'eventuale residuo di PdR convertito in welfare non utilizzato alla data del 30 novembre di ciascun anno di vigenza del presente accordo verrà liquidato con il cedolino del mese di dicembre, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla vigente normativa.

In alternativa il residuo potrà essere versato al Fondo Cometa o ad altri fondi di previdenza complementare cui il dipendente è iscritto, applicando la contribuzione prevista dalla vigente normativa, non è pertanto previsto il riporto all'anno successivo.

I cessati in corso d'anno potranno usufruire dei servizi della piattaforma informatica entro e non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente la volontà di devolvere l'eventuale quota residua al Fondo Cometa o altro fondo di previdenza. Diversamente percepirà quanto residuo all'atto dell'elaborazione dell'ultimo stipendio.

5. Orario di lavoro

Premessa:

Dopo un attento esame delle previsioni contrattuali, in particolare l'art.5 del Contratto nazionale, come definito negli incontri precedenti, l'azienda opera nel settore dei semiconduttori e si rapporta in un mercato estremamente competitivo. Diventa indispensabile quindi in area manufacturing, nei reparti: tpeg, MFI/MLO, probehead, board, pc certification, per esigenze tecniche, produttive e organizzative, una diversa distribuzione dell'orario di lavoro che consenta una copertura a ciclo continuo h 24, 7 giorni su 7.

Tale orario di lavoro, oltre a consentire una migliore fruizione del periodo feriale, garantirà una migliore organizzazione delle prestazioni lavorative, e una drastica riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario. Da relegare alla mera eccezionalità. L'azienda, peraltro, nei suddetti casi eccezionali, si impegna a utilizzare il criterio della volontarietà tra i lavoratori interessati.

L'implementazione del ciclo continuo avverrà con la ciclazione di 9 squadre in un sistema 4X2, che si conclude in 18 settimane al termine del quale si replicherà così come dettagliato nell'allegato 1.

Così come previsto nella turnazione w-e, oggetto di precedente accordo pilota stipulato in gennaio 2020, le maggiorazioni riconosciute saranno le seguenti:

dalle 22:00 alle 06:00	45%
dalle 06.00 alle 14.00	35%
dalle 14.00 alle 22.00	40%

Le parti si accordano per il riconoscimento di una somma che ristori la prestazione in turno effettuata di sabato e domenica. Saranno quindi riconosciute ai lavoratori, a titolo di indennità di servizio, la somma lorda di 40,00€ per ogni sabato e domenica lavorato per almeno 6 ore.

Come analizzato negli incontri avvenuti tra le parti, per effetto di tale turnazione, la prestazione lavorativa sarà ridotta.

A titolo esemplificativo, come da proiezione sulle 18 settimane, le ore ordinarie non prestabili saranno pari a 48.

Come da accordi intercorsi, tale riduzione oraria non inficerà la retribuzione dei lavoratori impegnati che continuerà ad essere riconosciuta sulle 173 ore mensili parametrata al full time e tantomeno la maturazione di tutti gli istituti contrattuali ad essa riferibili quali ferie, par, tredicesima mensilità e il premio di risultato precedentemente normato. Si applicherà altresì per ogni ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro ovvero, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per malattia, infortunio, maternità anticipata e/o obbligatoria, congedi parentali, congedi/permessi ex Legge 104/92, Cassa Integrazione, Contratti di solidarietà.

L'azienda si impegna a utilizzare il criterio della volontarietà per lo svolgimento della turnazione h 24, 7 giorni su 7 in caso di lavoratore o lavoratrice unico/a affidatario/a di un figlio minore di 15 anni.

Tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, inoltre, si impegna a valutare l'accoglimento di esenzione temporanea in caso di richieste motivate, quali a titolo semplificativo e non esaustivo:

- lavoratore o lavoratrice, genitore di un bambino minore di 6 anni;
- lavoratore o lavoratrice maggiore di 55 anni di età.



6. Stabilizzazione lavoratori somministrati

Dopo una attenta analisi della situazione contingente della forza lavoro, e dell'utilizzo del lavoro somministrato, allo scopo di ridurre il più possibile i rapporti di lavoro atipici l'azienda si impegna:

- ad assumere a tempo indeterminato n.100 lavoratori entro il 31 dicembre 2022;
- ad assumere a tempo indeterminato almeno n.50 lavoratori entro il 31 maggio 2023.

Il criterio adottato per le suddette assunzioni sarà quello dell'anzianità di servizio (tenuto conto dei rapporti di lavoro, anche non continuativi, degli ultimi 3 anni) e delle necessità organizzative produttive.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, si concorda inoltre la definizione di un processo di assunzione delle nuove risorse secondo le seguenti modalità:

A: i primi 12 mesi di contratto potranno essere gestiti con contratto di somministrazione e/o assunzione diretta con un contratto di assunzione a tempo determinato.

B: Al termine dei 12 mesi come sopra stabiliti, l'azienda procederà alla definitiva stabilizzazione con una assunzione a tempo indeterminato.

Sarà data priorità ai lavoratori già nel percorso di inserimento alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Al contempo le parti analizzando le necessità aziendali legate ai nuovi prodotti e ai nuovi processi in via di sviluppo, concordano nel derogare alla norma ai sensi dell'art.31, comma 2, d.lgs. 81/2015, come riformato dal D.L. n.87/2018, convertito in L.96/2018 e di prevedere, al superamento della percentuale prevista dalla norma fino ad un massimo del 40% della forza occupazionale al 1.1.2022. Tale superamento avrà efficacia inderogabilmente fino al 30.06.2023. Le parti concordano nella necessità di una rendicontazione mensile entro e non oltre la fine del mese successivo, del numero dei lavoratori assunti o trasformati a tempo indeterminato e il numero dei contratti di somministrazione e a termine presenti.

7. Part time

Per le casistiche definite nel vigente CCNL inerenti richieste da parte di lavoratori di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, l'azienda accoglierà le richieste motivate e debitamente documentate nell'ambito della percentuale massima complessiva del 15% del personale in forza a tempo pieno. Le parti concordano che la trasformazione del rapporto potrà anche avere natura temporanea, definendo eventuale periodo.

8. Permessi per eventi e cause particolari

Per le casistiche contenute nell'art. 10 Sez. Quarta -Titolo VI- del vigente CCNL Vengono riconosciuti ulteriori 2 giorni di permesso retribuito -oltre ai 3 previsti dalla Legge- per un totale di 5 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Analoghi diritti spettano anche in caso di Unioni civili previste dalla Legge 76/2016.

9. Commissione Formazione

Come previsto al punto 6.3 dell'art 6 del vigente CCNL Viene istituita la Commissione paritetica per la formazione professionale per gli scopi ivi contenuti.

10. Inquadramento professionale

Alla luce della riforma contrattuale intervenuta in materia nel vigente CCNL, le parti concordano di dare avvio ad un confronto di approfondimento per valutare la possibilità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale anche attraverso una analisi conoscitiva e una mappatura delle molteplici professionalità presenti in azienda.

IGV

11. Commissione mensa

Viene istituita una commissione mensa, i cui membri saranno individuati dalla Rsu e votati in assemblea dai lavoratori.

La commissione ha lo scopo di controllare il servizio del sistema di ristorazione aziendale proponendo soluzioni ad eventuali problemi sull'erogazione del servizio stesso.

CB
W

12. Discriminazioni-Violenza di genere

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo quadro sottoscritto da Confindustria e Cgil Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 e qui di seguito riportato:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue signature, a black signature, and initials 'IGV' and 'CB'.

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 24 del D.Lgs 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), e dall'Art. 12 Sez. Quarta- Titolo VI del vigente CCNL, si concorda di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per i dipendenti vittime di violenza:

1. aggiungere, a carico azienda, un mese alla durata del congedo retribuito di 6 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente e dal CCNL portandoli così ad un totale di 7 mesi;
2. qualora un dipendente vittima di violenza, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, avesse necessità di avere modifica dell'orario di lavoro (anche temporaneamente), la sua richiesta verrà valutata dalla Direzione del Personale in modo prioritario;
3. modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
4. Le parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione si impegneranno ad individuare almeno un'Associazione rivolta all'assistenza ai lavoratori vittime di Violenza per organizzare, con la partecipazione di personale esperto, dei momenti di informazione aperti ai dipendenti e ai loro familiari.

LyV



W

13. Pari opportunità

Come previsto dell'art 7 Sez. Prima punto 7.3 del vigente CCNL, viene istituita la Commissione paritetica per le pari opportunità per gli scopi ivi contenuti.






9
M4

14. Ambiente, salute e sicurezza

Incontri periodici tra Rsu / RIs e Azienda / Rspg per promuovere e rafforzare una cultura di forte attenzione alle tematiche inerenti l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro

15. Previdenza complementare - COMETA

Al fine di favorire l'adesione al fondo quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, l'azienda, una volta all'anno, consegnerà ai lavoratori una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa.

Le parti firmatarie del presente accordo, promuoveranno inoltre anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della Previdenza complementare.

16. Anticipazioni TFR

Premesso che

- La materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto è disciplinata dall'art.2120 c.c. e dalla l.297/1982;
- il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia estendendo la possibilità di beneficiare delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto anche per esigenze di carattere formativo regolate dagli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 nonché per quelle dei congedi parentali ai sensi dell' art. 5 del D.Lgs. n. 151/2001;
- l'ultimo comma della l.297/1982 prevede la possibilità di stabilire attraverso contratti collettivi e patti individuali condizioni di miglior favore per l' anticipazione del trattamento di fine rapporto.
- Le parti fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, concordano di aggiungere condizioni di miglior favore sia ai parametri stabiliti dalla legge e dal codice civile sia alle necessità giustificative per richiedere un' anticipazione del Tfr maturato previsto dalla legge stessa.
- A seguito della richiesta delle oo.ss., Le parti condividono nell'impegno di promuovere la previdenza complementare di categoria. Per il tramite di informative idonee l'azienda si impegnerà, come previsto dalla contrattazione collettiva, ad organizzare al distribuzione periodica di materiale informativo.

Misura e concessione dell'anticipazione

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono di regolare la materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto sulla base esclusiva di tutto quanto segue.

- 1) La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.
- 2) Hanno titolo a chiedere l'anticipazione i dipendenti che abbiano maturato almeno 3 anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda.
- 3) La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 90% (in deroga del 70% previsto dalla vigente normativa) del trattamento di fine rapporto maturato al 31.12 precedente la domanda, al netto di qualsivoglia quota - parte già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (ad es. atto emesso dall'autorità giudiziaria). L'ammontare dell'anticipazione viene detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ex art. 2122 c.c., e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta a corredo della domanda. Essa può essere richiesta massimo due volte nel corso del rapporto di lavoro allorquando siano trascorsi almeno cinque anni dalla prima richiesta.

Condizioni di miglior favore

In relazione a quanto previsto dall' art. 2120 c.c., dalle norme di legge e dagli accordi collettivi vigenti, convengono che, in aggiunta alla casistica espressamente prevista, il dipendente possa chiedere la anticipazione del proprio Tfr maturato in base alle seguenti fattispecie (spese da documentare):

- 1) spese per ristrutturazione dell'immobile adibito (o da adibire) a residenza propria o dei propri figli;
- 2) spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a €500,00;
- 3) spese funerarie sostenute per decesso di propri familiari, entro il secondo grado di parentela, non inferiori a €1.000,00;
- 4) spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio e alloggio collegate;
- 5) spese di studio (a titolo esemplificativo: corsi di laurea presso università fuori sede, master, corsi di specializzazione post diploma e post laurea);
- 6) riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale;
- 7) spese legali per cause di separazione e/o divorzio;
- 8) spese matrimoniali.

L'anticipazione potrà essere reiterata per un massimo di 2 volte fino a che l'importo erogato - cumulando tutte le anticipazioni concesse - non

ecceda nel suo complesso il 90% dell'ammontare del Tfr del lavoratore interessato, determinato al momento dell'ultima richiesta.

Modalità e termini per la presentazione delle domande

1) Le domande di concessione dell'anticipazione del Tfr, vanno presentate a mezzo richiesta scritta. Le domande devono essere presentate alla direzione del personale e/o amministrativa ovvero possono essere spedite a mezzo mail.

2) Alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione:

a) per spese sanitarie:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- idonea documentazione sanitaria (per esempio preventivi dettagliati, rilasciati dal medico curante o dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento);
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi della fattura/ricevuta comprovante l'inizio dell'intervento;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

b) per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione dell'abitazione:

- nel caso di acquisto:
 - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
 - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto preliminare di compravendita, il costo dell'alloggio e l'importo dell'acconto versato;
- nel caso di assegnazione in cooperativa:
 - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
 - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'identità del socio prenotatario, l'individuazione dell'alloggio, la spesa complessiva a carico del socio, l'entità di eventuali finanziamenti agevolati e l'acconto versato o, in sostituzione, dichiarazione del presidente della cooperativa, su carta intestata della cooperativa, con firma autenticata, attestante gli stessi dati;

- nel caso di riscatto di alloggi:
 - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
 - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l' impegno al riscatto dell'alloggio, l' importo da pagare, le relative scadenze e l'acconto versato;

- nel caso di costruzione o di ristrutturazione:
 - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
 - dichiarazione sostitutiva di certificazioni e dell'atto di notorietà attestante:

- gli estremi della concessione ad edificare o della diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (autorizzazione comunale, asseverazione del tecnico, ecc.);

- la proprietà o comproprietà del terreno o dell'alloggio da ristrutturare nonché i dati identificativi degli immobili;

- gli estremi della fattura comprovante l'inizio dell'intervento;

- computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa o, qualora la spesa sia già stata sostenuta, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi delle fatture quietanzate;

c) per estinzione o riduzione di mutui ipotecari:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto di mutuo ipotecario;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l' ammontare del debito residuo e il motivo dell'erogazione del mutuo o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto bancario attestante gli stessi dati;

Lyv
 E
 W

d) per oneri di studio dei figli:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l' iscrizione al corso di studi del figlio;

MP







- nel caso di permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza della famiglia del dipendente, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del documento che comprova la spesa (esempio contratto di affitto registrato presso l'agenzia delle entrate, o ricevuta del convitto, ecc.);

- per i corsi all'estero anche un preventivo di spesa;

e) motivi di particolare gravità:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- relazione che illustra i motivi che hanno portato alla grave situazione economica e idonea documentazione delle spese sostenute e/o da sostenere;

- dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o dell'atto di notorietà attestante la situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e dei componenti la sua famiglia;

f) fruizione dei periodi di congedo:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

g) per estinzione o riduzione di mutui:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto di mutuo;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'ammontare del debito residuo e il motivo dell'erogazione del mutuo o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto bancario attestante gli stessi dati.

3) In sostituzione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni o dell'atto di notorietà, può essere allegata la corrispondente documentazione in originale o copia autentica.

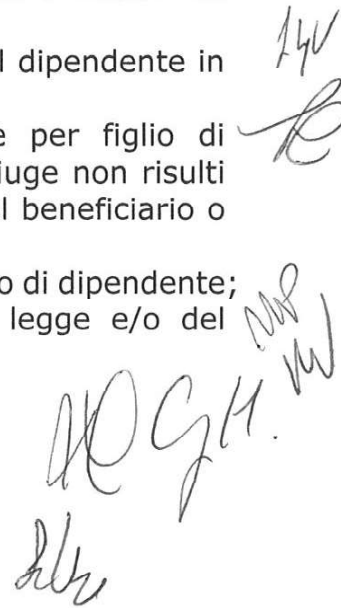
4) Per tutte le altre casistiche, unitamente alla richiesta, va presentata la documentazione fiscale ed altri documenti probatori inerenti le spese sostenute e/o da sostenere.

E fatta salva qualsiasi facoltà, da parte dell'amministrazione, di poter chiedere ulteriore documentazione integrativa a comprova delle spese sostenute o da sostenere.

Ordine prioritario

Nella concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto sono previste le seguenti priorità:

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge e/o del presente accordo.



17. Smart Working

Lo smart working sarà su base volontaria e l'adesione avverrà mediante la stipula per iscritto di un accordo individuale tra azienda e dipendente, ai sensi di quanto disposto dalla L.81 22 maggio 2017, Circolare INAIL n.48 del 2 novembre 2017, D.L.30 13 marzo 2021, Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021.

La prestazione sarà resa ai sensi delle disposizioni sopra indicate ed in conformità con quanto previsto dal presente verbale di accordo.

Resta inteso che il presente verbale, al pari degli accordi individuali, ha validità fino al 31 dicembre 2023.

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, la prestazione in tale modalità sarà svolta entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con rientro in sede aziendale di 1 giorno a settimana, fatto salvo diverse intese tra azienda e lavoratore.

Qualora necessario in funzione delle esigenze organizzative, il Responsabile diretto potrà richiedere al dipendente, con preavviso di 96 ore, di rendere la prestazione lavorativa presso la sede aziendale, fermo restando il rispetto delle condizioni di sicurezza previste dalle normative in materia di contrasto alla diffusione del Covid-19.

Per i dipendenti disabili ex art.1 Legge 68 del 1999, tale preavviso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 168 ore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti potrà recedere dal presente Accordo prima della scadenza del termine pattuito, mediante comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Per il periodo sopra indicato, il dipendente potrà lavorare in spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti, comunicando al proprio Responsabile diretto a mezzo mail l'indirizzo dal quale intende svolgere la prestazione lavorativa. Tale luogo dovrà corrispondere con il domicilio, ancorché temporaneo, o la residenza.

Dovrà essere conforme alle norme di sicurezza vigenti. Fornendo l'indirizzo del luogo prescelto, il dipendente attesterà che lo stesso è conforme alle vigenti norme di sicurezza.

Il luogo di svolgimento prescelto per la prestazione di Lavoro Agile, costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art.3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008.

La sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere quella indicata nei documenti sottoscritti all'atto dell'assunzione o del cambio di sede di lavoro sottoscritti precedentemente a questo accordo.

ORARIO DI LAVORO

Il presente accordo non apporta alcuna modifica al livello inquadramentale, alle mansioni, alla Struttura di Appartenenza e al regime orario full time (ovvero: "part -time con riduzione della prestazione lavorativa") del dipendente.

La prestazione dovrà essere svolta in coerenza con l'orario di lavoro giornaliero e settimanale della Struttura di appartenenza della/del dipendente, nel rispetto del diritto alla disconnessione.

Resta inteso il rispetto, per l'effettuazione dello smart working, della fascia oraria di riposo giornaliera di 11 ore, sia prima che dopo la/le giornate concordate, nonché del riposo settimanale, come previsto dalla vigente normativa e dal contratto d'assunzione.

I lavoratori, non vincolati da forfetizzazione, che lavorano su giornata possono modulare gli orari di lavoro rispettando le seguenti regole: garantire 8 ore di lavoro al giorno da effettuarsi nella seguente fascia oraria dalle 08:00 alle 19:00. Per i suddetti lavoratori si stabilisce inoltre una fascia oraria di disconnessione garantita dalle ore 19:00 alle ore 08:00, fatto salvo prestazioni di lavoro preventivamente concordate in regime di straordinario.

Effettuare la pausa pranzo minima di un'ora e massima di 1,5 ore all'interno della fascia 12:00-14:00.

I lavoratori su turno sono tenuti lavorare 7:30 ore di lavoro al giorno con inizio attività alle 6,00 (primo turno) o alle 14:00 (secondo turno) e la pausa pranzo di mezz'ora (11:00-12:15 o 19:00-20:15). gli orari di inizio prestazione, pausa, e termine prestazione, andranno giornalmente comunicati via e-mail al Responsabile diretto, ferme restando le caratteristiche di flessibilità orarie già eventualmente riconosciute.

Per i lavoratori turnisti la fascia di disconnessione garantita sarà dalle ore 22:00 alle ore 6:00, fatto salvo prestazioni di lavoro preventivamente concordate in regime di straordinario.

Esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore potrà disattivare il personal computer.

STRUMENTI INFORMATICI

Ai lavoratori che svolgono modalità telelavoro l'azienda fornisce:

- Notebook
- e, qualora ve ne sia necessità:
- Monitor esterno
 - Tastiera e mouse
 - Cavo di rete per collegamento a router, se necessario
 - Cuffie

La manutenzione delle attrezzature è a carico dell'Azienda.

Il lavoratore deve garantire che la connessione presso la sede di telelavoro sia adeguata al raggiungimento degli obiettivi del proprio reparto secondo i requisiti minimi definiti dal reparto IT per la sua funzione.

Al dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in tale regime è garantito il principio della parità di trattamento, e ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri dipendenti subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dei locali aziendali, a parità di mansioni svolte, con applicazione del CCNL e contrattazione aziendale vigente. Non rappresenta una modifica al Regolamento Aziendale dell'orario di lavoro vigente come pure viene confermata la necessità del puntuale rispetto delle regole in vigore per la comunicazione delle presenze/assenze dal lavoro (Ferie/PAR).

Le Parti convengono che il sistema di Lavoro Agile definito nella presente intesa non è in contrasto con la piena fruizione su base annua delle Ferie e Permessi Annuì Retribuiti (P.A.R.) definiti dal CCNL e accordi aziendali. Ne consegue che l'orario ordinario su cui si svilupperà l'attività del dipendente sarà un orario corrispondente alle 40 ore settimanali contrattuali.

Qualora dovessero intervenire nuove regolamentazioni legislative e contrattuali le Parti si impegnano sin d'ora ad armonizzare la presente intesa.

Resta intesa, per tutti i lavoratori, l'agibilità sindacale ed i conseguenti diritti derivanti dalla legge e dal ccnl vigente.

18. Riservatezza

Le parti si impegnano a mantenere riservate e confidenziali le informazioni rilevanti del presente accordo, nello specifico: i punti di Qualità-Efficienza di cui all'Allegato 2, che pertanto non dovranno essere rivelati a parti terze. La presente clausola non si applica in relazione a quelle informazioni che sono di pubblico dominio per motivi estranei al lavoratore, nonché nel caso in cui lo stesso lavoratore sia obbligato a rivelare tali informazioni da disposizioni di legge e/o ordini di una pubblica autorità.

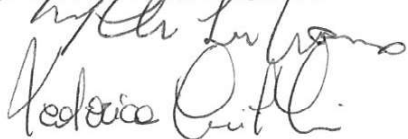
19. Durata dell'accordo

Il presente accordo varrà su tutto il territorio nazionale e avrà durata biennale per il periodo 1 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2023, alla scadenza lo stesso continuerà a produrre i propri effetti fino alla sua sostituzione.

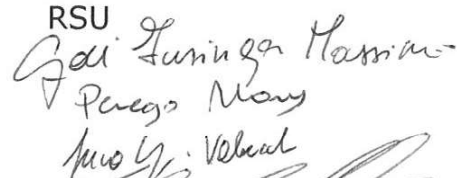
Per tutto quanto non previsto in questo accordo restano in vigore quanto previsto nei precedenti contratti e/o accordi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto

p. TECHNOPROBE S.P.A.



RSU



p. FIOM CGIL

p. FIM CISL



