

VERBALE DI ACCORDO

ART. 8 D.L. 138/2011 PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, ART. 44 “Servizio Mensa” DEL VIGENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE E UNA TANTUM

Oggi, 28.03.2024, presso la sede di ELETTRA - SINCROTRONE TRIESTE S.C.p.A., in Trieste, loc. Basovizza (TS), tra:

ELETTRA - SINCROTRONE TRIESTE S.C.p.A., (di seguito anche la “Società” o l’“Azienda”) rappresentata dal Presidente e Amministratore delegato Prof. Alfonso Franciosi e dalla delegazione aziendale formata da Matteo Larice e Enrico Pellegrini

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) in persona di Fabio Barbo, Alessandro Carniel, Valentina Chenda, Silvia Di Fonzo, Marino Miculin, Cristina Pasotti

di seguito congiuntamente le “Parti”

considerato

- Che in data 05 marzo 2024 è stata sottoscritta dalla Delegazione Aziendale e dalla RSU della Società l’ipotesi di verbale di accordo di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011 per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato, sull’art. 44 dell’Accordo Integrativo Aziendale “Servizio Mensa” e su una Una Tantum;
- Che il 14 marzo scorso, si è tenuta l’Assemblea di presentazione dell’ipotesi di accordo da parte della RSU a lavoratrici e lavoratori della Società. Il referendum di approvazione si è tenuto da giovedì 21 marzo 2024, dalle ore 08:00, a venerdì 22 marzo 2024, sino alle ore 12:30, con il seguente esito: n. 305 votanti su n. 366 aventi diritto di voto, (83,3%); dei votanti: n. 272 “sì” (89,2%), n. 23 “no” (7,5%), n. 9 “scheda bianca” (3,0%), n. 1 “scheda nulla” (0,3%);
- Che il Consiglio di Amministrazione di Elettra Sincrotrone Trieste, nella seduta del 27/03/2024, ha dato mandato all’Amministratore delegato a sottoscrivere l’allegato “Accordo art. 8 d.l.

138/2011 per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato, art. 44 “Servizio mensa” del vigente Accordo Integrativo Aziendale e Una tantum”;

Tutto ciò considerato, le parti concordano quanto segue:

A) ART. 8 D.L. 138/2011 PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

(di seguito “Accordo”)

Premesso

1. che Elettra Sincrotrone Trieste è un centro di ricerca multidisciplinare di eccellenza aperto alla comunità scientifica internazionale, specializzato nella generazione di luce di sincrotrone e di laser ad elettroni liberi di alta qualità e nelle sue applicazioni nelle scienze dei materiali e della vita;
2. che la Società cura la sorgente di luce di sincrotrone di terza generazione Elettra e la sorgente laser ad elettroni liberi FERMI con le relative 34 linee di luce e stazioni sperimentali come infrastrutture di ricerca aperte ad utenti nazionali e internazionali provenienti da più di 50 Paesi;
3. che con Decreto ministeriale n. 577 dd. 18 luglio 2016 sia Elettra che FERMI sono state incluse nel Piano Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca (PNIR) come due delle sole undici Infrastrutture Globali d'interesse dell'Italia;
4. che con Decreto Ministeriale n. 1082 del 10 settembre 2021 sia Elettra che FERMI sono state incluse nel PNIR 2021-2027, come parte integrante del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), tra le Infrastrutture di Ricerca (IR) di categoria europea (IR-EU);
5. che la Società opera prevalentemente tramite bandi per l'esecuzione di grandi progetti;
6. che tra tali grandi progetti figura il progetto “Elettra 2.0” (codice CUP n. D94D17000150001), in corso di realizzazione a carico del fondo per il finanziamento degli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del Paese di cui all'articolo 1, comma 140, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e al DPCM 21 luglio 2017 , che prevede l'aggiornamento dell'acceleratore Elettra e delle relative linee di luce esistenti, nonché la realizzazione di ulteriori linee di luce, delle relative stazioni sperimentali, nonché di nuova strumentazione ed infrastrutture;
7. che tra tali grandi progetti figura il progetto "Efficientamento energetico infrastrutture Elettra e FERMI" (codice CUP n. D98I20000730001), in corso di realizzazione a carico del fondo finalizzato al rilancio degli Investimenti delle amministrazioni centrali dello Stato e allo sviluppo del Paese di cui

all'articolo 1, comma 14 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 del 2019, così come ripartito dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri d.d. 23 dicembre 2020, che prevede l'aggiornamento delle infrastrutture energetiche a servizio di Elettra e FERMI;

8. che i grandi progetti di cui sopra si prevede che, ad oggi, avranno durata fino al 31.12.2029, coinvolgendo non solo l'attuale struttura organizzativa della Società, ma anche nuove risorse umane che la Società intende assumere temporaneamente per tutta la durata dei progetti, a sostegno degli stessi progetti;
9. che la Società attualmente applica ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti non dirigenti il C.C.N.L. per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm; si avvale di 365 dipendenti, di cui 9 dirigenti, 356 non dirigenti, di cui 58 a tempo determinato e 298 a tempo indeterminato, e di 14 soggetti in somministrazione, di cui 13 a tempo indeterminato;
10. che il d.lgs. n. 81/2015 (così come modificato, dal Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 e, da ultimo, dalla Legge 23 febbraio 2024, n. 18) prevede:

- all'art. 19, comma 1, che: *“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori”.

- all'art. 19, comma 2, che *“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi,..., la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”;*

- all'art. 21, comma 1, che *“Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività*

stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”;

- all'art. 31, comma 2, che “Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti”;

11. che l'art. 1, comma 403, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, nel modificare l'art. 1, comma 3 del d.l. n. 87/2018 conv. in legge 96/2018, prevede quanto segue: *“Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”;*
12. che le attuali disposizioni di legge regolanti la flessibilità contrattuale, ivi compresa quella di cui all'art. 23, c. 3, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., nonché quella di cui all'art. 1, comma 403, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non sono, da sole, idonee a soddisfare le peculiari esigenze di contesto, trattandosi di attività collegate alla durata, alle varie fasi del progetto e agli esiti dei diversi progetti di ricerca che la Società si aggiudica attraverso la partecipazione a bandi di finanziamento e che richiede, di volta in volta, l'assunzione di nuovo e qualificato personale;
13. che la Società dovrà procedere con nuove assunzioni, anche di personale altamente qualificato, per fronteggiare le esecuzioni dei progetti aggiudicati e/o che si aggiudicherà nei prossimi anni;
14. che tuttavia l'art. 8, d.l. 138/2011 convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale possono realizzare, nel rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori/lavoratrici interessati, finalizzate alla maggiore occupazione e all'avvio di nuove attività, che regolino materie inerenti all'organizzazione del lavoro, inclusa la materia dei contratti a tempo determinato, e in somministrazione a tempo determinato, anche in deroga alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (cfr. anche interpello del Ministero del lavoro n. 30/2014);
15. che l'adozione di un accordo ex art. 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, tenuto conto delle esigenze direttamente o indirettamente connesse alla realizzazione dei progetti Elettra 2.0 e Efficientamento energetico infrastrutture Elettra e FERMI

di cui alle premesse, favorisce non solo un migliore adattamento della disciplina dei rapporti contrattuali alla durata dei progetti, ma anche l'assunzione di nuovi lavoratori/lavoratrici, e, allo stesso tempo, permette la riuscita del progetto e il mantenimento e miglioramento, da parte della Società, della propria competitività, intesa come aggiornamento e mantenimento allo stato dell'arte dell'infrastruttura di ricerca, e del proprio prestigio, attraendo così ricercatori nazionali ed internazionali, migliorando la qualità delle proposte scientifiche (*proposals*) sottomesse al Comitato esterno di valutazione delle proposte, favorendo ulteriori collaborazioni di ricerca scientifica, di trasferimento tecnologico, anche con ricadute industriali;

16. che le Parti ravvisano nell'individuazione del presente modello di gestione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, così come disciplinati dal presente Accordo ex art. 8, decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, la soluzione più opportuna, perché motivata dalla necessità di garantire maggiore occupazione, l'incremento della competitività scientifica e tecnologica, l'avvio di nuove attività (linee di luce di nuova concezione e realizzazione), nonché l'investimento in nuove infrastrutture, impianti e macchinari, che consentono l'acquisizione di nuove competenze della forza lavoro e, nel contempo, favoriscono la necessaria flessibilità connaturata alla attività della Società, che si realizza prevalentemente per progetti;
17. che le Parti considerano il presente Accordo necessario e funzionale al graduale processo di ricambio generazionale e di arricchimento delle complessive competenze del personale della Società, finalizzato alla costruzione delle professionalità del futuro, nonché a limitare l'utilizzo di strumenti di flessibilità alternativi al lavoro subordinato, in un'ottica di armonizzazione contrattuale, con l'ulteriore beneficio di evitare maggiori costi a carico della Società;
18. che il presente Accordo nasce, quindi, per favorire l'assunzione di un maggior numero di lavoratori, l'acquisizione di maggiori e più ampie competenze da parte dei lavoratori/lavoratrici cui si applica il presente Accordo, necessarie in un contesto di elevata complessità dei progetti, dei processi e delle attività e utili per la partecipazione a futuri bandi di selezione a tempo indeterminato presso la Società da parte dei lavoratori/lavoratrici coinvolti nel presente Accordo;
19. che le Parti intendono sottoscrivere la presente intesa ai sensi dall'art. 8, d.l. 138/2011 convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, per disciplinare la materia dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, con esclusione della categoria dei dirigenti, in relazione ai seguenti aspetti:
 - la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorrenti tra la Società e lo stesso lavoratore/lavoratrice;
 - il numero di lavoratori/lavoratrici assunti mediante contratti a tempo determinato rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

- l'apposizione delle causali nei contratti a tempo determinato, per le proroghe e/o i rinnovi che superino la durata complessiva di 12 mesi.

Si conviene quanto segue

Art. 1 – *Premesse, finalità e ambito di applicazione dell'Accordo*

- 1.1. Le premesse, che vengono interamente richiamate, formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo anche ai fini della sua interpretazione, costituendone i necessari presupposti.
- 1.2. Con il presente Accordo le Parti perseguono il fine di garantire maggiore occupazione, in un'ottica di incremento della competitività scientifica e tecnologica, di avvio di nuove attività (linee di luce di nuova concezione e realizzazione), di investimento in nuove infrastrutture, impianti e macchinari, che consentono l'acquisizione di nuove e ulteriori competenze della forza lavoro, come chiarito ai punti 6, 7 e 8 delle premesse, per tutta la durata dei progetti Elettra 2.0 e Efficientamento energetico infrastrutture Elettra e FERMI, nonché di sostenere il processo di ricambio generazionale previsto per il medesimo periodo.
- 1.3. La disciplina contenuta nel presente Accordo si applica a tutti i contratti a tempo determinato, stipulati a partire dal 01/04/2024 e sino al 31/03/2027, ivi comprese le relative proroghe e/o rinnovi contrattuali, per lo svolgimento di ogni tipologia di attività e incarico all'interno della Società, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.
- 1.4. Il presente Accordo si applica altresì, su base volontaria da parte del lavoratore/lavoratrice, ai rinnovi e/o proroghe contrattuali che riguardino contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati anche anteriormente alla sottoscrizione del presente Accordo, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, e ancora in essere.

Le parti concordano che, a partire dal 01/04/2024 e sino al 31/03/2027, nell'ambito del presente accordo, eventuali passaggi di livello non comportano l'azzeramento del computo dei mesi ai fini della durata massima del rapporto a tempo determinato.

Art. 2 – *Disposizioni in materia di contratto a tempo determinato*

- 2.1. Le Parti concordano che i nuovi contratti a tempo determinato stipulati a partire dal 01/04/2024 e fino a tutto il 31/03/2027, nonché i relativi rinnovi e/o proroghe di contratti a tempo determinato, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati anche anteriormente alla sottoscrizione del presente Accordo e ancora in essere, non saranno soggetti:

- a. All'indicazione ed al rispetto di alcuna causale;
- b. Ai vincoli di durata previsti dalla vigente normativa in materia, venendo innalzati gli stessi a 36 mesi, comprensivi di proroghe e/o rinnovi, in regime di "acausalità";
- c. Il limite suesposto pari a 36 mesi va considerato:

2.1.c.i: computando i periodi di interruzione tra un contratto e l'altro per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo;

2.1.c.ii: escludendo i periodi di interruzione tra un contratto e l'altro per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati anteriormente alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

2.2. Per un numero massimo pari a 70 (settanta) lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato nel periodo di validità del presente accordo, inclusi i contratti a tempo determinato in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, si conviene la possibilità di estendere la durata complessiva del rapporto a tempo determinato fino a un massimo di 60 mesi (compresi gli eventuali periodi a termine già trascorsi alla data di sottoscrizione dell'accordo) e fermo restando il regime di "a-causalità".

2.3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23, c. 3, del D. Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che, per il periodo dal 01/04/2024 e sino a tutto il 31/03/2032, i limiti percentuali di contratti a termine stipulabili sulla base del numero dei lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione previsti dagli artt. 23, 1° comma, e 31, 1° e 2° comma, D. Lgs. n. 81/2015, vengono accorpati in un complessivo limite pari al 40% (quarantapercento), di cui 35% (trentacinquepercento) per i contratti a termine e 5% (cinquepercento) per i contratti in somministrazione. Per la determinazione dell'esatto numero dei contratti stipulabili la frazione di unità assumibile verrà comunque arrotondata all'unità in eccesso.

Il limite percentuale suesposto non comprende le assunzioni effettuate con contratti di lavoro a termine di cui all'art. 23, c. 3, del D. Lgs. n. 81/2015, né quelle effettuate per:

- sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. maternità, aspettative, etc.);
- progetti a finanziamento esterno che richiedano nuove assunzioni con contratto a termine, ad esclusione dei contratti a termine assunti per i progetti Elettra 2.0 e Efficientamento energetico infrastrutture Elettra e FERMI, che dovranno essere computati nel limite percentuale.

Ai fini dell'eventuale applicazione di quanto previsto al c. 4, art. 23, del D. Lgs. n. 81/2015 si dovrà fare riferimento alle percentuali concordate al presente punto 2.3., primo capoverso, al netto delle assunzioni effettuate con contratti di lavoro a termine di cui all'art. 23, c. 3, del D. Lgs. n. 81/2015 e

del capoverso che precede. A far data dal 01/04/2027, le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato torneranno ad essere soggette ai limiti di durata di cui alla legislazione tempo per tempo vigente, fermi restando i limiti stabiliti al presente punto 2.3., primo capoverso, al netto delle assunzioni effettuate con contratti di lavoro a termine di cui all'art. 23, c. 3, del D. Lgs. n. 81/2015 e del capoverso che precede.

Ai fini del calcolo della durata contrattuale e degli intervalli temporali, le parti precisano che i mesi sono computati per intero; per contratto a termine di 36 mesi si intende, ad es: dal 18.09.2024 al 17.09.2027.

Art. 3 – Ulteriori obblighi e diritti delle Parti derivanti dalla applicazione del presente Accordo

3.1. A fronte delle condizioni negoziate per i contratti a tempo determinato di cui ai precedenti articoli, tenuto conto delle finalità del presente Accordo, nonché della sua utilità e funzionalità al graduale processo di ricambio generazionale e arricchimento delle complessive competenze del personale, ferma restando la disponibilità economico-finanziaria, la Società si impegna a bandire:

- nel periodo compreso fra il 01/04/2024 e sino a tutto il 31/03/2032, un numero di bandi per posizioni a tempo indeterminato pari al numero delle cessazioni di personale con contratto a tempo indeterminato avvenute nello stesso arco temporale;
- nel periodo di validità del presente accordo, dal 01/04/2024 e sino a tutto il 31/03/2027, n. 5 (cinque) bandi per posizioni a tempo indeterminato per posizioni attualmente ricoperte da soggetti con contratto in somministrazione a tempo indeterminato, di cui 2 (due) entro diciotto mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

3.2. Tenuto conto del complessivo equilibrio interno al presente accordo, qualora mancasse in tutto o in parte la disponibilità economico-finanziaria necessaria per procedere alla pubblicazione dei bandi a tempo indeterminato di cui al precedente punto 3.1., le parti si impegnano ad incontrarsi per discutere ed eventualmente procedere alla revisione del presente accordo, tenuto conto delle nuove condizioni.

3.3. Ogni soggetto assunto con forme di lavoro flessibile (contratto a termine e/o contratto di lavoro in somministrazione), in applicazione del presente accordo, che abbia maturato una durata contrattuale complessiva, anche a seguito di proroghe e/o di rinnovi, superiore a 36 (trentasei) mesi, si vedrà riconosciuto 1 (uno) punto su 5 (cinque) in più rispetto a quanto da questi ottenuto all'esito della valutazione dei requisiti non obbligatori curriculari (preferenziali), relativamente ad esperienza e competenze professionali possedute, nell'ambito del processo di selezione relativo a bandi per

posizioni a tempo indeterminato pubblicati sino al 31/03/2032 in cui vengano ricercate le medesime competenze professionali specialistiche possedute dal candidato.

Qualora un soggetto acquisisca il punto in più di cui al capoverso che precede e il contratto a termine venga a cessare senza essere seguito da altro contratto di lavoro presso la Società, il medesimo soggetto manterrà il punto in più per i bandi per posizioni a tempo indeterminato, in cui vengano ricercate le medesime competenze professionali specialistiche possedute dallo stesso, pubblicati nei 36 (trentasei) mesi successivi alla cessazione del contratto a termine.

3.4. Qualora un lavoratore/lavoratrice assunto in applicazione del presente Accordo partecipi ad un bando per una posizione a tempo indeterminato e ne risulti assegnatario, la Società riconoscerà al lavoratore/lavoratrice interessato/a gli istituti connessi all'anzianità di servizio maturata (scatti di anzianità, livello etc.).

3.5. La Società si impegna a dare conferma della cessazione del rapporto di lavoro a termine alla sua scadenza naturale:

- almeno 3 (tre) mesi prima in caso di contratto a termine di durata non superiore a 12 (dodici) mesi;
- almeno 6 (sei) mesi prima in caso di contratto a termine di durata superiore a 12 (dodici) mesi.

Di tale conferma il dipendente interessato dovrà prendere visione e accusare ricevuta, anche attraverso strumenti informatici automatizzati (VUO) e la Società si impegna a darne comunicazione alla RSU con gli stessi mezzi.

In caso di eventuali dimissioni presentate da personale con contratto di lavoro subordinato a termine, al quale sia stata preannunciata la cessazione del rapporto di lavoro, la Società si impegna a non procedere alla trattenuta di alcuna indennità connessa alla risoluzione contrattuale anticipata.

Al superamento dei 36 mesi di contratto di lavoro subordinato a termine, in caso di dimissioni con effetto antecedente alla cessazione naturale del contratto, la Società si impegna a non procedere alla trattenuta di alcuna indennità connessa alla risoluzione contrattuale anticipata.

La Società si impegna a mantenere a disposizione dei Coordinatori di Gruppo uno specifico scadenziario relativamente alle scadenze di cui sopra, anche attraverso strumenti informatici automatizzati (VUO).

3.6. La Società si impegna, inoltre, a convocare le organizzazioni sindacali sottoscriventi, semestralmente, per tutta la durata del presente accordo e sino al marzo 2032, per comunicare, in base alle dinamiche organizzative ed occupazionali, nonché alle disponibilità economico-finanziarie della Società, la programmazione della pubblicazione dei bandi per posizioni a tempo indeterminato e per la verifica del rispetto dei limiti e degli obblighi di cui agli articoli che precedono.

3.7. La Società, inoltre, si impegna a produrre e rendere disponibile alla RSU una specifica reportistica mensile con evidenziazione dei flussi di entrata, uscita e proroga contrattuale del personale.

Art. 4 – *Durata e limiti*

4.1. Il presente Accordo ha durata dal 01/04/2024 al 31/03/2027 compresi, salve le diverse scadenze ivi previste.

B) ART. 44 “Servizio Mensa” DEL VIGENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Premesso

- che il vigente Accordo Integrativo Aziendale (A.I.A.) risulta scaduto ed è attualmente in regime di ultrattività;
- che la “Dichiarazione delle Parti” dell’art. 44 dell’Accordo Integrativo Aziendale recita: “In caso di variazione del tetto di esclusione dalla base imponibile, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito all’eventuale aggiornamento del valore del buono pasto”;
- che la Rappresentanza Sindacale Unitaria ha fatto richiesta di adeguamento del valore del buono pasto elettronico, anche tenuto conto dell’aggiornamento del valore nominale non imponibile del buono pasto elettronico;

tutto ciò premesso, le parti, come sopra rappresentate, convengono quanto segue:

Art. 1

1. Le premesse, che vengono interamente richiamate, formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo

Art. 2

1. Il testo del secondo periodo del comma 2. dell’art. 44 dell’Accordo Integrativo Aziendale viene così modificato: “Il valore di ogni buono-pasto è di € 7,00 (euro sette/00) ed è a totale carico dell’Azienda stessa.”.
2. La modifica di cui al comma 1. produrrà effetti a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione del presente Accordo.
3. Al fine di massimizzare la flessibilità degli strumenti messi a disposizione del personale per la fruizione dei pasti, la Società, con la medesima modalità e tempistica di cui al comma che precede e compatibilmente ai tempi tecnici, provvederà anche alla sottoscrizione di apposita convenzione

con la società appaltatrice del servizio di ristorazione nei Campus di Basovizza e Padriciano, fornendo al personale la possibilità di utilizzo del buono pasto elettronico o, in alternativa, di fruizione del pasto presso la mensa presente nei Campus di Basovizza e Padriciano, con copertura economica da parte della Società sino ad un massimo di € 7,00 (euro sette/00). L'eventuale eccedenza fra il prezzo del pasto fruito e la citata copertura economica da parte della Società (€ 7,00) rimarrà a totale carico del fruitore.

C) UNA TANTUM

1. In attesa di dare avvio alla trattativa per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale (A.I.A.) la Società si impegna ad erogare una *Una Tantum*, a tutto il personale cui si applica il citato A.I.A., pari ad € 500,00 (euro cinquecento/00), al lordo delle ritenute di legge, non riparametrati, riproporzionati all'orario di lavoro contrattuale, secondo le modalità già previste dall'art. 50 dell'Accordo Integrativo Aziendale, con il cedolino paga del mese successivo alla sottoscrizione del presente Accordo.

Letto, firmato e sottoscritto

La Società

RSU
