

**SPINDOX S.P.A.**

---

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**Sottoscritto in data 29/3/2022**

**Valido per il triennio 2022/2025**

*SE*

*DS*



*SE DS 04 01 00 IDV*



*dl*

Il giorno 29 del mese di Marzo dell'anno 2022, si sono incontrati con modalità telematica, ai sensi del DL n. 18 del 17 marzo 2020:

**Spindox S.p.a.** con sede legale in Milano, via Bisceglie n. 76, nella persona del sig. Luca Foglino, legale rappresentante

**E**

**Le RSU di Spindox SPA**

- Daniel Villano (FIM CISL – Milano);
- Simonetta Grillone (FIM CISL – Milano);
- Diego Faedda (FIM CISL – Cagliari);
- Riccardo Marino (FIOM CGIL Ivrea);
- Domenico Stefanelli (FIOM CGIL Torino);
- Elena De Pinto (FIOM CGIL Torino);
- Fabrizio Sanfilippo (FIOM CGIL Torino);
- Diego Midolo (FIM CISL – Roma).
- Assistite dalle OO.SS territoriali:

la FIM CISL Milano rappresentata dalla Sig.ra Alejandra Vilar;

la FIM CISL Roma rappresentata dalla Sig.ra Raffaella Iacovino;

la FIOM CGIL Torino e Ivrea rappresentata dal Sig. Lino Malerba.

**Per giungere alla sottoscrizione per presente accordo integrativo aziendale.**

**Premesso che**

Spindox SPA fornisce servizi di System Integration e sviluppo software, esercizio IT, ingegneria di rete, IT governance e Interaction Design; in un particolare contesto economico e sociale, sta affrontando importanti sfide di mercato e sostenendo rilevanti investimenti che consentano un posizionamento distintivo della società all'interno del mercato italiano;

Spindox SPA e le Rappresentanze Sindacali intendono sostenere politiche di sviluppo del capitale umano attraverso il rafforzamento delle competenze, il miglioramento del benessere organizzativo e delle condizioni contrattuali;

DS

Handwritten signatures and initials at the bottom left, including 'Dan'.

Le parti firmatarie del presente accordo intendono implementare il sistema di relazioni sindacali, in un quadro di riferimento aziendale notevolmente mutato, promuovendo relazioni improntate al dialogo proficuo.

Con la stipula del presente accordo integrativo aziendale Spindox Spa e le rispettive OO.SS si pongono l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici e sostenere la crescita aziendale in un settore in forte espansione. In una fase preliminare, la parti hanno analizzato il contesto aziendale individuando come prioritaria la necessità di porre particolare attenzione al ruolo del lavoratore in azienda e più in generale della persona nei moderni modelli organizzativi del lavoro. Ciò soprattutto in relazione al percorso evolutivo che ha caratterizzato negli ultimi anni la Spindox Spa.

Nata nel 2007, inizialmente, le attività di Spindox si sono concentrate su servizi di system integration e di sviluppo software per il settore delle telecomunicazioni e dell'industria automobilistica. In breve tempo, l'offerta della Società si è estesa anche al mondo del largo consumo, della distribuzione e del lusso. Nel 2013, Spindox ha iniziato ad offrire i propri servizi di help desk, gestione applicativa e infrastrutturale e una testing factory che hanno generato alcune commesse con primari operatori, consolidando il portafoglio clienti di Spindox e costituendo la base di successive importanti progettualità. Nel 2014 Spindox diviene società per azioni e assume l'attuale denominazione sociale di "Spindox S.p.A.". Nel 2017 i propri servizi vengono estesi al mondo degli intermediari bancari e finanziari, delle public utilities e della logistica, consolidandosi al contempo nei suoi mercati di elezione. Viene rafforzato il posizionamento nelle cinque aree strategiche della trasformazione digitale: cloud computing, mobile ibrido e nativo, intelligenza artificiale, big data & analytics e internet delle cose (IOT). Nel 2020 Spindox acquisisce Act Technology S.r.l., detentrici, a seguito di scissione, del ramo industriale di ACT Operation Research S.r.l., società attiva nella ricerca operativa a supporto del decision making e del controllo dei processi e così crea una nuova suite di prodotti software, denominata Ublisque®; e si posiziona al 42° posto della classifica delle TOP 100 imprese italiane che prestano servizi IT (Fonte: IDC – Data Manager), competendo con società multinazionali su progetti complessi ed evoluti. Il 2 luglio 2021 Borsa Italiana S.p.A. dispone l'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie Spindox su AIM Italia ora denominato Euronext Growth e dal 6 luglio 2021 iniziano le negoziazioni. La Società ha delineato la strategia futura con l'obiettivo di seguire un preciso percorso di crescita guidato dalla ricerca continua di innovazione e di soluzioni all'avanguardia, che possano far mantenere alla Società un posizionamento distintivo all'interno del mercato italiano. Spindox intende inoltre proseguire il percorso, iniziato con l'acquisizione di ACT Technology S.r.l., che preveda l'acquisizione di realtà con alto potenziale. Recentemente è stata acquistata la totalità delle quote che compongono il capitale sociale di Plan Net SRL e di Plan Soft SRL, realtà consolidata nell'ambito della consulenza e dello sviluppo di software nel contesto toscano, con una presenza significativa soprattutto nei comparti della grande distribuzione organizzata e dell'industria Farmaceutica. La crescita anche durante il complicato periodo pandemico dimostra il potenziale attivo della società e le notevoli doti di resilienza, ma contestualmente evidenzia la necessità di porre ulteriore attenzione allo sviluppo del proprio capitale umano. I buoni risultati della società, tuttavia, non devono farci dimenticare la complessità dello scenario macroeconomico, caratterizzato da notevoli incognite, né le persistenti difficoltà che il nostro paese incontra nello sviluppo dell'innovazione tecnologica rispetto ad altri contesti europei.

L'obiettivo principale delle Parti è quello di sostenere l'affermazione di un moderno modello organizzativo capace di rispondere ai bisogni del lavoratore nel proprio percorso professionale e di vita. La particolare attenzione al tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche attraverso un maggiore ricorso al lavoro agile, l'individuazione della formazione continua come leva strategica per sostenere il lavoratore nei percorsi professionali e nelle transizioni lavorative, il rafforzamento delle politiche di welfare aziendale per migliorare il benessere dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni contrattuali si configurano come punto di equilibrio possibile tra le

Handwritten initials and marks on the left margin.

Handwritten initials and marks at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature on the right margin.



esigenze espresse dalle rappresentanze sindacali e quelle dell'azienda. Le Parti intendono favorire relazioni sindacali moderne e improntate al dialogo costruttivo tra impresa e rappresentanze sindacali basate sul reciproco ascolto e rispettose delle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici di cui le Rappresentanze Sindacali sono portatrici.

**Tutto ciò premesso, le parti firmatarie del presente accordo concordano quanto segue:**

## **Parte Prima**

### **Disposizioni preliminari**

#### **1. Modello contrattuale**

Nel rispetto del modello contrattuale in essere tra le Parti firmatarie il CCNL dell'Industria Metallmeccanica, il presente accordo integrativo aziendale ha durata triennale e ha ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale al fine di favorire lo sviluppo economico dell'azienda e la qualità dell'occupazione dei lavoratori.

#### **2. Decorrenza e durata**

Il presente accordo integrativo aziendale avrà decorrenza dal 1 Aprile 2022 e scadrà 31 Marzo 2025. Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente accordo, a rivedersi con cadenza annuale per verificarne l'andamento.

#### **3. Procedure per la disdetta**

Ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente accordo mediante comunicazione con lettera A/R o a mezzo PEC da inviarsi a tutte le Parti. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

#### **4. Campo di applicazione**

Le disposizioni di miglior favore contenute nel presente accordo integrativo aziendale saranno valide per i lavoratori di tutte le sedi Spindox Spa operanti nel territorio italiano.

**Parte Seconda**



## Relazioni Sindacali

### 1. Relazioni Sindacali

Le parti concordano che la titolarità della trattativa, la stipula e la gestione del presente accordo integrativo aziendale compete alle RSU di Spindox Spa e alle relative organizzazioni sindacali territoriali;

### 2. Diritti di informazione e consultazione sindacale

Le Parti, richiamando i contenuti dell'art. 9, Sezione n. 1 del CCNL applicato in azienda in materia di informazione e consultazione in sede aziendale, fissano di seguito le tempistiche e le informazioni oggetto delle riunioni periodiche da tenersi in presenza delle OO.SS. e finalizzate all'analisi congiunta dell'andamento aziendale.

In particolare, si concorda che tali riunioni si terranno con cadenza semestrale e che, durante le riunioni periodiche, la direzione aziendale rappresentata ai suoi vertici, fornirà informazioni sulle materie previste dal CCNL e, ove previsto, nel rispetto della riservatezza delle informazioni.

Potrà altresì tenersi esame congiunto su particolari argomenti o tematiche locali, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o su richiesta dell'azienda. In tal caso l'esame congiunto dovrà avvenire entro 10 giorni dalla ricezione di apposita richiesta scritta.

Qualora gli incontri sindacali con l'azienda dovessero tenersi "in presenza", daranno luogo, per le RSU, al normale trattamento di trasferta in uso in azienda.

### 3. Permessi retribuiti

I membri della R.S.U. hanno diritto ciascuno ad un minimo di n. 8 ore mensili di permesso retribuite per l'espletamento del loro mandato, anche cumulabili nel corso dell'anno solare. Nelle unità produttive fino a 400 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente (art.5 Sezione Seconda del CCNL).

Non saranno considerate a carico del suddetto monte ore quelle utilizzate per gli incontri sindacali con l'azienda.

I rappresentanti che intendano fruire delle ore di permesso previste dal presente punto dovranno inoltrare apposita e-mail di notifica alla direzione aziendale entro 15 giorni precedenti alla fruizione.

### 4. Permessi non retribuiti

I rappresentanti dei lavoratori avranno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a convegni, congressi e trattative sindacali, in misura non inferiore a 8 giorni per anno.

### 5. Diritto di assemblea

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Come previsto dalla Legge 300/1970 e dal vigente CCNL I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di riunirsi, per la trattazione di tematiche di interesse sindacale, nel limite di n. 10 ore retribuite per anno.

In riferimento alle modalità di gestione dell'esercizio del diritto di assemblea, si richiamano le disposizioni dell'art. n. 1, Sezione II del CCNL applicato in azienda.

La società, in accordo con le RSU, metterà a disposizione un portale che permetterà di organizzare le assemblee e una piattaforma indipendente per le elezioni RSU, tramite il Pc aziendale, oppure attraverso qualsiasi dispositivo munito di internet.

In occasione dell'indizione delle elezioni sarà fornita alle RSU delle diverse sedi aziendali, per la durata delle elezioni, una distribution list dedicata.

## 6. Diritto di affissione

In riferimento al diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge n.300 del 20 maggio 1970, si richiamano i contenuti del verbale di incontro sindacale del 29/09/2021, confermando che gli spazi dedicati all'affissione e pubblicazione di contenuti di interesse per i lavoratori siano la bacheca aziendale online, accessibile a tutti i lavoratori, nonché le bacheche fisiche messe a disposizione dall'azienda e presenti nelle singole sedi produttive.

## 7. Locali delle Rappresentanze sindacali

In adempimento a quanto previsto dall'art. n. 27 della Legge n. 300/1970, nonché alle previsioni dell'art. n. 3, Sezione II del CCNL, l'azienda mette a disposizione delle rappresentanze sindacali, per l'esercizio delle loro funzioni, appositi locali all'interno delle singole unità produttive.

## Parte Terza

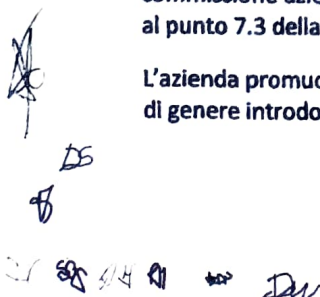
### Diritti individuali

#### 1. Lotta alle discriminazioni

Le Parti sottolineano la volontà di mettere in atto azioni finalizzate a contrastare qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi. E' fatto inoltre espresso divieto in azienda, in piena applicazione della normativa vigente, di operare alcun tipo di discriminazione tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica.

L'azienda fornirà le informative previste ai punti 7.4 e 7.5 della Sezione Prima ad una apposita commissione aziendale che si costituirà a livello nazionale con i compiti delle commissioni previste al punto 7.3 della stessa Sezione Prima del vigente CCNL.

L'azienda promuoverà le iniziative necessarie allo scopo di raggiungere la certificazione sulla parità di genere introdotto dalla Legge 162/2021.

Handwritten initials and marks on the left side of the page, including a large stylized mark at the top, followed by 'DS', 'B', and a series of smaller marks and initials at the bottom.

Handwritten signatures and marks on the right side of the page, including a large stylized signature at the top, followed by a smaller signature and a mark at the bottom.



## 2. Molestie ed azioni positive in tema di pari opportunità

L'azienda si impegna a prevenire il verificarsi di molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio ed ostile.

L'azienda si impegna a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

In particolare, le azioni positive avranno lo scopo di:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile

Le parti si confronteranno annualmente in merito alle problematiche emerse e alle iniziative intraprese.

## 3. Tutela delle convinzioni etico-religiose

Nel rispetto delle proprie esigenze produttive e lavorative, l'azienda si impegna ad operare per evitare che i dipendenti possano trovarsi in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico religiose e le disposizioni di servizio.

## 4. Tutela della privacy

L'azienda si impegna, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, ad evitare qualsiasi accesso non autorizzato ai dati sensibili dei propri dipendenti, raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Per la normativa di dettaglio in materia di Privacy si rimanda alla normativa vigente, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo a distanza.

## 5. Tutela delle condotte personali

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

In nessun caso i dati raccolti, seppur involontariamente o indirettamente, potranno essere utilizzati per dar luogo a provvedimenti di carattere disciplinare.

Parte Quarta

## Formazione

### 1. Formazione Continua

Le Parti intendono, al fine di sostenere i lavoratori nei percorsi professionali e nelle transizioni lavorative, rafforzare gli interventi di formazione continua, impegnando le risorse in costanti e specifiche attività formative finalizzate al rafforzamento delle competenze.

Nella consapevolezza che la formazione professionale rappresenti la principale leva strategica per il successo delle organizzazioni e dei singoli individui, l'azienda eleva a 30 nel triennio il numero di ore di formazione minima da garantire al lavoratore, incrementando il monte ore di formazione previsto dall'art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del CCNL applicato in azienda.

Le parti si confronteranno annualmente in merito alle problematiche emerse e all'andamento delle attività intraprese.

### 2. Riqualificazione professionale del lavoratore in rientro dai congedi di maternità e periodi lunghi di assenza

Al fine di sostenere il reinserimento dei lavoratori in rientro dai congedi di maternità, obbligatorio e facoltativo, viene previsto un monte ore di formazione a carico dell'azienda pari a 6 ore. Il percorso di reinserimento formativo in oggetto dovrà essere espletato entro 30 giorni dal rientro in azienda e verterà su materie inerenti la qualifica professionale del lavoratore, nonché sull'introduzione di nuove tecnologie e/o modalità di lavoro eventualmente adottate dall'azienda durante il periodo di assenza.

Le modalità di svolgimento del percorso formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in merito alla possibilità di fruire del monte ore di formazione in modalità E-Learning

## Parte Quinta

### Welfare aziendale, genitorialità e parità di genere

La promozione di politiche aziendali che migliorino il benessere dei lavoratori è espressione di impegno a creare valore a lungo termine per l'organizzazione. Pertanto, le Parti intendono migliorare il benessere della persona attraverso l'adozione di specifiche misure organizzative e di integrazione al welfare finalizzate anche al miglioramento del clima aziendale e all'accrescimento del senso di appartenenza.

Si concorda quindi di introdurre e/o potenziare le misure di welfare che seguono

#### 1. Consulenza psicologica

L'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19, le conseguenze legate alle azioni mirate al contenimento del virus ed il conseguente cambiamento degli stili di vita, hanno portato ad un diffuso aumento del livello di ansia e stress.

A

DS

B

21 59 604 11 100 Dan

Handwritten signature

Handwritten signature



Le ricerche condotte in questi ultimi due anni hanno evidenziato poi una serie di circostanze che hanno minato il benessere dei lavoratori quali, ad esempio, la difficoltà emerse durante il lavoro da remoto e la sempre più difficile conciliazione del lavoro con gli impegni familiari. L'eccezionalità di questa situazione ed il generale senso di incertezza hanno favorito l'insorgenza di effetti di tipo psicologico che alterano la qualità della vita e le consuete capacità lavorative degli individui.

In tale contesto, l'azienda si impegna ad ampliare il ventaglio di misure di welfare messe a disposizione dei dipendenti con un servizio di consulenza psicologica, da avviarsi entro il 1/6/2022

Lo sportello avrà l'obiettivo di tutelare il benessere psicologico della persona, favorendo i processi di elaborazione emotiva e le strategie di adattamento individuali ed intervenendo sui livelli di stress, dando la possibilità ai lavoratori di avere una concreta occasione di confronto emotivo e relazionale.

Il primo consulto psicologico effettuato sarà gratuito per la totalità dei dipendenti ed i successivi saranno fruibili con tariffe agevolate.

Per tutto quanto non previsto all'interno del presente articolo, si rinvia ad apposito regolamento.

## **2. Permessi retribuiti per visite mediche**

Ogni dipendente avrà diritto a permessi retribuiti nella misura massima di 15 ore annuali da utilizzare per prestazioni mediche (prelievi di sangue, esami diagnostici, visite specialistiche, odontoiatriche, vaccini ed ogni prestazione medico-sanitaria) per sé o per un parente o affine entro il secondo grado di parentela, senza limiti di età. Sarà cura del lavoratore presentare idonea documentazione a sostegno delle richieste.

## **3. Sostegno ai lavoratori con RAL inferiore ad euro 35.000**

### **3.1. Bonus Asilo Nido**

L'azienda innalza l'importo di welfare da riconoscere ai lavoratori con RAL inferiore ad euro 35.000 aventi figli che frequentano asili nido.

Tale somma, fissata in euro 500,00 annue fino al 31/12/2021, a partire dall'annualità 2022 viene elevata ad euro 600,00.

Il credito maturato sarà fruibile attraverso la piattaforma Easy Welfare, secondo le tempistiche e le modalità previste all'interno del Regolamento aziendale per la fruizione delle misure di welfare.

### **3.2. Libri di testo**

L'azienda rimborserà le somme utilizzate dai dipendenti aventi RAL inferiore ad euro 35.000 per l'acquisto dei libri scolastici di figli iscritti alle scuole medie e superiori.

Il rimborso avverrà entro un limite massimo di euro 150,00 annui a seguito della presentazione della relativa ricevuta d'acquisto.

### **3.3. Erogazioni per conseguimento diploma di laurea nei termini ordinamentali**

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten marks]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

Ai lavoratori con RAL inferiore ad euro 35.000 i cui figli abbiano conseguito il diploma di laurea rispettando le scadenze annuali del ciclo di studi, verranno riconosciuti beni e servizi per un importo massimo pari ad euro 3.000,00 a titolo di erogazione liberale.

Al fine di certificare la regolarità del ciclo di studi, il lavoratore sarà tenuto a presentare idonea certificazione rilasciata dall'ateneo.

#### 4. Ticket Restaurant

A decorrere dal primo mese utile dopo la stipula del presente accordo, verrà implementato il valore dei Ticket Restaurant in formato elettronico, nella misura di euro 0,50, per un importo totale pari ad euro 7,50 giornalieri.

I ticket giornalieri verranno erogati alla totalità dei dipendenti, con esclusione dei dirigenti, per ogni giorno di effettiva presenza, anche in regime di Smart Working.

#### 5. Rimborso delle spese di viaggio per la frequenza di corsi di aggiornamento professionale

Ai lavoratori che frequenteranno corsi di aggiornamento professionale al di fuori della propria sede di lavoro, per scopi legati all'acquisizione di ulteriori competenze utili alla posizione lavorativa aziendale, sarà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio sostenute per il raggiungimento della sede del corso.

Il rimborso sarà riconosciuto previa presentazione della documentazione attestante le spese sostenute.

#### 6. Spese abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico

Viene confermato per i lavoratori ubicati presso le unità produttive di Roma, Milano, Torino, Ivrea, Maranello e Bari il rimborso delle spese per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico urbano, sostenute per il raggiungimento della sede di lavoro.

Il rimborso sarà riconosciuto previa presentazione di idonea documentazione, fatta salva la possibilità per l'azienda di stipulare convenzioni dirette con le aziende di trasporto.

Limitatamente alla sede produttiva di Cagliari, in sostituzione del rimborso delle spese per l'acquisto degli abbonamenti, l'azienda fornisce ai dipendenti un servizio di parcheggio gratuito in loco.

#### 7. Integrazione maternità facoltativa

Ai sensi della normativa vigente in materia di congedi parentali, i lavoratori hanno diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. In un'ottica di miglior favore, l'azienda si impegna ad integrare la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 50% della retribuzione.

Parte Sesta



DA

## Worklife Balance

L'azienda e le RSU intendono adottare soluzioni organizzative che portino alla creazione di un contesto lavorativo che agevoli la migliore conciliazione tra impegni professionali e attività di cura familiare.

### 1. Consulenza su genitorialità e caregivers

Viene attivato un servizio di consulenza orientata alla genitorialità ed ai caregivers, messa a disposizione dei dipendenti che necessitano di supporto per affrontare tematiche e bisogni concreti legati alle fragilità in ambito educativo e socio-assistenziale.

In tale contesto, l'azienda si impegna ad ampliare il ventaglio di misure di welfare messe a disposizione dei dipendenti con un servizio di consulenza sulla genitorialità e un supporto ai caregiver, da avviarsi entro il 1/6/2022

Per tutto quanto non previsto all'interno del presente articolo, si rinvia ad apposito regolamento.

### 2. Part time

Si conferma che i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time.

Il rapporto di lavoro potrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

L'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 7% del personale in forza a tempo pieno (in luogo della percentuale del 4% prevista dal CCNL applicato in azienda):

A) accoglierà le richieste motivate e debitamente documentate da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 15 anni (in luogo dei 13 anni previsti dal CCNL applicato in azienda)

B) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste documentate da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

C) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

L'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 5% dei lavoratori in forza a tempo pieno (in luogo della percentuale del 3% prevista dal CCNL applicato in azienda):

DS  
f  
21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.



- Valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere A) e B);

I casi di cui alla lettera A) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time.

- Valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza Sindacale Unitaria per individuare un'ideale soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

### 3. Smart Working

Si conferma e richiama integralmente i contenuti dell'accordo aziendale per la Regolamentazione del Lavoro Agile sottoscritto in data 22/12/2021 e valido per l'annualità 2022 e successivi rinnovi.

### 4. Flessibilità dell'orario di lavoro a seguito di eventi gravi

Ai lavoratori in rientro in servizio a seguito di convalescenza post malattia, infortunio, infortunio extra lavorativo, maternità, congedo straordinario per assistenza di familiari con handicap, verrà concessa la possibilità di utilizzare una flessibilità oraria in entrata ed uscita.

Tale flessibilità potrà essere utilizzata per un periodo pari a n. 3 mesi dal rientro in azienda.

L'azienda valuterà ed approverà singolarmente, caso per caso, le richieste di flessibilità oraria avanzate dai lavoratori. Laddove necessario, tali richieste potranno essere esaminate congiuntamente con le Rappresentanze dei lavoratori.

### 5. Congedo obbligatorio lavoratore padre

Viene esteso il congedo obbligatorio di paternità, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

In particolare, i lavoratori dipendenti potranno fruire di n.1 giorno aggiuntivo per gli eventi parto,

Handwritten initials: DS, FB

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten initials: DS, FB, etc.

adozione ed affidamento.

Tale giorno di congedo aggiuntivo potrà essere fruito entro i primi 6 mesi di vita del bambino ed il lavoratore sarà tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. Il giorno di astensione previsto dal presente accordo e aggiuntivo rispetto a quelli stabiliti dalla normativa vigente, nonché dal CCNL applicato in azienda, saranno retribuiti con un'indennità pari al 100% della retribuzione dovuta a carico dell'azienda.

#### Parte Settima

#### Strumenti di compartecipazione agli obiettivi aziendali

L'azienda e le OO.SS. si impegnano ad avviare, entro tre mesi dalla firma del presente accordo, una commissione di studio e valutazione sugli Strumenti di Compartecipazione agli obiettivi aziendali, come il Premio di Risultato (PdR) previsto dal CCNL, nonché sugli impatti che tali meccanismi di compartecipazione potrebbero avere sulla produttività aziendale, nell'ottica di valutarne l'eventuale introduzione futura.

I risultati dei lavori della commissione saranno oggetto di un apposito incontro tra le OO.SS. e la Direzione aziendale.

#### Disposizioni finali

Le Parti si impegnano a rivedersi annualmente per verificare il puntuale rispetto di quanto contenuto nel presente accordo.

Milano, lì 29/3/2022

Letto confermato e sottoscritto

Le parti

Spindox S.p.a.

OO.SS.



Vittorio Seriel

Simona Bizzoni

Diego Fabbri

Diana Ormai



Francesca De Pinto

D. M. M.

