

## **IPOTESI di Accordo Integrativo Aziendale**

### **Pensplan Centrum S.p.A.**

Il giorno 26 marzo 2024 presso la sede di Pensplan Centrum S.p.A. si sono incontrati Pensplan Centrum con sede a Bolzano in via della Rena 26 d'ora in poi denominata Società o Pensplan Centrum, rappresentata dall'Amministratore Delegato/CEO, Matteo Migazzi ed i Collaboratori della Società rappresentati da:

FILCAMS CGIL Alto Adige-Südtirol nella persona di Antonella Costanzo delegata per rappresentare la FILCAMS CGIL Trentino;

UILTUCS UIL Trentino Alto Adige-Südtirol nella persona di Stefano Picchetti;

FISASCAT CISL Alto Adige-Südtirol e Trentino nella persona di Daniele Fassari;

ASGB HANDEL nella persona di Alex Piras.

Viene stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale che modifica il precedente Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 10 giugno 2016.

### **Premessa**

- Le Parti confermano e ribadiscono la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti degli assetti economico-sociali ed organizzativi aziendali. In considerazione di quanto precede, le Parti si impegnano ad incontrarsi nuovamente decorsi 24 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo e, comunque, entro la data di scadenza dello stesso per verificare lo stato di attuazione e le ricadute degli istituti normativi in esso trattati e per aprire un tavolo di confronto sull'introduzione del riconoscimento economico-retributivo del possesso di certificazioni linguistiche in capo ai Dipendenti.
- Il reciproco riconoscimento dei ruoli e delle competenze ed il rispetto delle prerogative che competono alle Parti, devono delineare sempre più un obiettivo comune nella definizione dello sviluppo di metodi partecipativi, collaborativi e di prevenzione alle eventuali situazioni di criticità.
- Il rapporto di lavoro dei Collaboratori di Pensplan Centrum viene regolamentato dalle norme contrattuali del CCNL di lavoro per i Lavoratori di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, d'ora in poi denominato CCNL di settore.
- Vista la necessità che taluni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità della prestazione, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli previsti nel CCNL di cui sopra, si conviene che gli articoli di seguito riportati sostituiscano quanto previsto, sullo stesso argomento, dall'attuale CCNL di settore e dal relativo Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello Terziario Distribuzione Servizi della Provincia Autonoma di Bolzano (Alto Adige). Eventuali integrazioni necessitano della forma scritta condivisa tra le stesse Parti firmatarie del presente Accordo.



Tutto ciò premesso,

**le Parti convengono quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo integrativo aziendale che rappresenta lo strumento più idoneo a permettere ad ogni Collaboratore di adempiere correttamente a quanto richiesto dalla Società.

**1. Diritti sindacali**

In tema di Diritti sindacali si fa riferimento a quanto previsto dai Titoli II e III dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n 300) e dal Titolo V del CCNL di settore.

**2. Orario di lavoro**

L'orario di chiusura aziendale al pubblico, nella giornata del venerdì, è previsto alle ore 13.00.

Il servizio fornito dagli Sportelli informativi ubicati presso le sedi aziendali potrà prevedere una chiusura anticipata rispetto a quella societaria.

Pensplan Centrum stabilisce le fasce orarie durante le quali il Collaboratore è tenuto ad assicurare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa e così permettere un adeguato ed efficiente coordinamento tra le varie Unità organizzative aziendali. Eventuali assenze in tali fasce orarie sono concordate con il proprio Responsabile.

**3. Regole relative all'orario di lavoro in presenza presso le sedi aziendali**

Nell'ottica di favorire ulteriormente la conciliazione vita - lavoro, la concessione di più tempo a disposizione per la sfera personale e conseguentemente un maggiore benessere potenziale del Dipendente, Pensplan Centrum prevede la riduzione a 38 ore settimanali dell'orario di lavoro stabilito dal CCNL con il mantenimento del diritto di maturazione di un monte ore annuo di permessi retribuiti, riferiti ai Collaboratori a tempo pieno, pari a 104 ore. L'orario medio giornaliero previsto dal lunedì al giovedì è pari a 8 ore, mentre quello previsto per il venerdì è pari a 6 ore.

La durata della pausa giornaliera (c.d. pausa caffè) è di 20 minuti ricompresi nell'orario complessivo giornaliero.

La pausa pranzo - stabilita in almeno 30 minuti - è obbligatoria per tutti i Collaboratori il cui orario giornaliero di lavoro sia maggiore di 6 ore. Nel caso in cui la pausa pranzo risulti inferiore a 30 minuti, verranno comunque imputati 30 minuti di assenza per pausa pranzo. Il tempo dedicato alla pausa pranzo non rientra nella prestazione minima giornaliera.

La pausa finalizzata alla consumazione del pasto deve avvenire fra le ore 12.00 e le ore 14.30 e deve essere segnalata tramite il *badge* magnetico.

A series of six handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the page. The signatures are stylized and vary in complexity.

#### 4. Smart Working e relativo orario di lavoro

Pensplan Centrum adotta lo Smart Working quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa funzionale a tutelare le esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata dei propri Collaboratori.

Lo Smart Working è a disposizione di tutti i Collaboratori che possono richiederlo, previa valutazione di compatibilità con le mansioni effettivamente svolte. Sono considerati i seguenti aspetti:

- compatibilità della modalità di lavoro in Smart Working con la tipologia di attività cui il Collaboratore è tenuto e l'organizzazione degli uffici e del lavoro;
- l'organizzazione del lavoro sia incentrata su obiettivi prestazionali specifici e misurabili oltre che coerenti e compatibili con il contesto lavorativo;
- la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- la prestazione lavorativa venga svolta nel pieno rispetto dei principi in tema di sicurezza sul lavoro, tutela della sicurezza dei dati e della privacy;
- verifica di compatibilità con altri istituti che prevedano la concessione di assenze retribuite per esigenze di cura dei figli o altri famigliari o per ragioni personali (es. permessi L. 104/1992, permessi per motivi personali ecc...).

Lo Smart Working viene concesso previa sottoscrizione di un Accordo Individuale tra Pensplan Centrum ed il Collaboratore, in via generale, in un limite massimo di 2 giornate alla settimana da concordare preventivamente con il proprio Responsabile. E', in ogni caso, richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dei locali di Pensplan Centrum per almeno il 30% dei giorni lavorativi per ciascun mese, arrotondati per difetto.

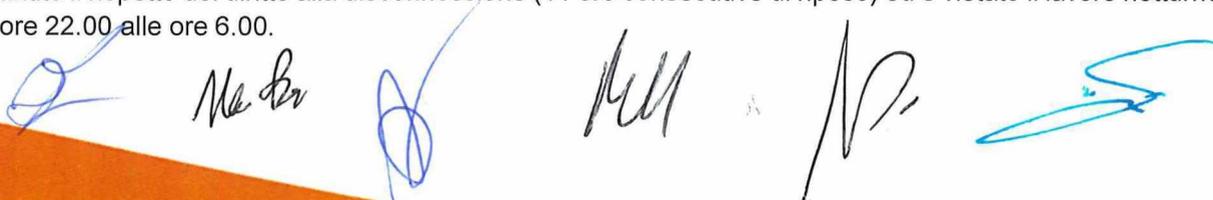
La Società si riserva il diritto di aumentare o diminuire le giornate lavorative in modalità agile laddove circostanze eccezionali lo dovessero richiedere (quali a titolo di esempio: malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa, necessità organizzative, formative e/o sanitarie).

La prestazione deve comunque essere svolta nei limiti della durata massima giornaliera e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, pari alle ore medie giornaliere previste, comprese le previsioni in materia di riposo giornaliero e settimanale.

Le giornate lavorate in Smart Working non prevedono la maturazione del buono pasto elettronico.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working, i Collaboratori mantengono la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione sia coerente con gli obiettivi aziendali e individuali e risponda a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita-lavoro.

È garantito il rispetto del diritto alla disconnessione (11 ore consecutive di riposo) ed è vietato il lavoro notturno dalle ore 22.00 alle ore 6.00.



L'esercizio del potere direttivo e di controllo avviene nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori o St. Lav.) come da Informativa pubblicata e a disposizione dei Collaboratori nel Portale del Collaboratore.

## 5. Santo Patrono

La Società effettua una giornata di chiusura in occasione del primo lunedì successivo alla festività di Pentecoste (Lunedì di Pentecoste).

La chiusura si applica anche alla sede di Trento che pertanto non effettuerà la chiusura in occasione della ricorrenza del Santo Patrono della Città.

## 6. Part - time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante:

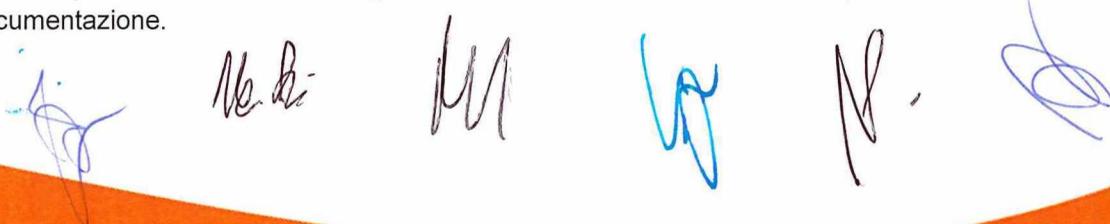
- trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in tempo in tempo parziale su richiesta dei Collaboratori interessati;
- assunzione da parte di Pensplan Centrum in base a specifico fabbisogno, riconoscendo priorità alle richieste presentate dal Personale già assunto a tempo pieno, fatto salvo quanto di seguito previsto.

Al fine della valutazione delle domande di concessione del lavoro a tempo parziale si tiene conto delle seguenti ipotesi per le quali è espressamente previsto il diritto alla trasformazione:

- casi in cui i Collaboratori sono affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; a richiesta del Collaboratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del Collaboratore, nonché nel caso in cui il Collaboratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che abbia necessità di assistenza continua;
- in caso di richiesta del Collaboratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità grave (art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104).

La Società, inoltre, valuta con priorità - ai fini della concessione del lavoro a tempo parziale - le domande dei Collaboratori che si trovino in una delle seguenti ipotesi:

- Collaboratori portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
- Collaboratori che assistono familiari che si trovino in particolari condizioni psicofisiche;
- Collaboratori con documentate esigenze di salute;
- Collaboratori con particolari e motivate esigenze di studio o di formazione dietro presentazione di apposita documentazione.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature, "Ne. B.", "M", "W", "N.", and a circular scribble.

I Collaboratori genitori di figli minori che accedono al part - time hanno diritto ad una durata del rapporto a tempo parziale fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Salvo diversa pattuizione, da definirsi con un anticipo di almeno 30 giorni prima della scadenza del termine di concessione del part - time, il contratto ritorna a tempo pieno.

La richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la richiesta di prolungamento del rapporto a tempo parziale vengono effettuate per iscritto dal Collaboratore specificando la tipologia o la durata della prestazione lavorativa. La richiesta viene inviata al proprio Responsabile ed in caso di accettazione viene inoltrata al Settore Amministrazione del Personale che provvede a ratificare il cambio di orario in part-time. Il rapporto a tempo parziale ha una durata di 12 mesi decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno. Qualora la richiesta venga formulata in corso d'anno questa verrà concessa fino al 31 dicembre del medesimo anno.

Sono ammesse tipologie di part-time corrispondenti ad un orario pari al 50%, 65%, 75% e 85% dell'orario a full-time con predefinite ripartizioni settimanali di orario a distribuzione verticale, orizzontale e mista tra le quali il Collaboratore può scegliere. Eventuali deroghe saranno definite tra Datore di lavoro e Collaboratore. Alla stessa maniera, qualora necessità aziendali specifiche e particolari lo richiedano potranno essere previste ulteriori tipologie di orario.

## 7. Clausole flessibili/elastiche

Le Parti possono concordare clausole elastiche/flessibili. Le clausole devono essere pattuite in forma scritta e devono definire puntualmente i limiti delle variazioni consentite. Le variazioni della prestazione comportano un preavviso di almeno tre giorni. Al Collaboratore che pattuisce le clausole viene riconosciuta una indennità annuale pari al 1,5% della retribuzione lorda.

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro il Collaboratore potrà rinunciare alle suddette clausole accompagnando l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

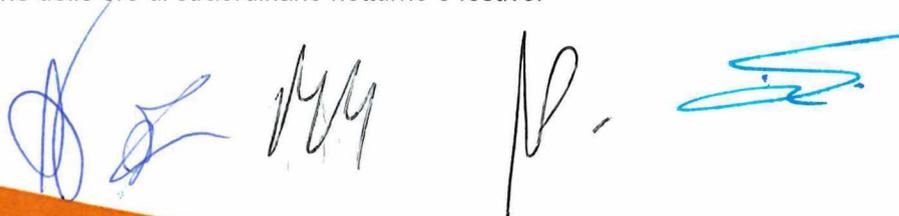
- esigenze di tutela della salute certificate dal Sistema Sanitario;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata;
- esigenze di carattere familiare, di studio o di formazione.

La rinuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà altresì essere accompagnata da un preavviso di un mese in favore del Datore di lavoro e dalla sospensione dell'indennità annuale riconosciuta al momento della loro pattuizione.

## 8. Banca delle ore

La Società ha istituito un sistema di "Banca ore" nel quale confluiscono tutte le ore giornaliere lavorate in eccedenza, ad eccezione delle ore di straordinario notturno e festivo.

Ne Ai



Le ore di prestazione eccedenti quelle effettive secondo l'orario programmato, sono accantonate su un conto individuale (*Banca ore*). Esso potrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno attraverso riduzioni d'orario corrispondente al numero di ore accantonate. Alla scadenza prevista in precedenza, le ore non fruite e comunque nel limite complessivo di 15 ore, vengono liquidate con le maggiorazioni stabilite dal CCNL di settore previste per lo straordinario giornaliero.

## 9. Straordinario

Pensplan Centrum, sulla base di esigenze di servizio, autorizza il lavoro straordinario così come stabilito dall'art. 148 del CCNL Commercio, nel limite massimo di 250 ore annue.

Per ore straordinarie, in considerazione di quanto previsto al precedente punto 8, si intendono le ore prestate oltre le ore 22.00 e fino alle ore 6.00 dal lunedì al sabato (straordinario notturno), la domenica ed i festivi.

Le ore di straordinario notturno e festivo vengono indennizzate conformemente a quanto previsto dal CCNL di settore. Le ore di straordinario vengono calcolate applicando un arrotondamento al minuto.

## 10. Fruizione Permessi retribuiti

I Collaboratori mantengono il diritto alla maturazione di un monte ore di permessi individuali retribuiti, nell'anno, pari a 104 ore, con riferimento all'orario di lavoro full-time. I Collaboratori part-time hanno diritto alla maturazione di un monte ore di permessi individuali retribuiti, nell'anno, conseguentemente riproporzionato sulla base del rapporto fra orario settimanale parziale ed il corrispondente orario intero, previsto dal presente Accordo in 38 ore settimanali.

In deroga a quanto previsto in relazione alle tempistiche di maturazione dei saldi permessi in relazione all'anzianità di lavoro maturata viene prevista una riduzione della metà dei tempi di maturazione indicati dal CCNL di settore. A tal proposito, si applica, altresì, quanto previsto dall'Accordo integrativo territoriale di 2° livello Terziario Distribuzione Servizi della Provincia Autonoma di Bolzano (Alto Adige) e, ai Collaboratori neo assunti, verrà riconosciuta, ai fini dei tempi di maturazione dei permessi retribuiti, l'anzianità di servizio maturata presso precedenti datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dello stesso CCNL di settore. Saranno considerati come anzianità di servizio ai fini della maturazione dei permessi, i periodi lavorati nel settore del commercio nei quattro anni precedenti l'assunzione. L'ultimo rapporto comunque non deve essere cessato da oltre 12 mesi. A tal fine il Collaboratore dovrà farne richiesta presentando idonea documentazione al Datore di Lavoro.

I permessi non fruiti durante l'anno di maturazione non possono essere trasferiti all'anno successivo. Un saldo permessi positivo al 31 dicembre viene liquidato a tale data mentre un eventuale saldo negativo viene riportato all'anno successivo.

In aggiunta alle ore di permessi individuali del presente articolo è previsto un pacchetto di 8 ore di permessi retribuiti da utilizzare esclusivamente per visite mediche in modo frazionato dal Collaboratore o dai suoi figli minori. La fruizione di tali ore deve essere documentata da apposito certificato medico e deve ricomprendere

A series of six handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the page.

il tempo necessario al trasferimento da e verso il luogo di lavoro. Quanto non goduto nell'anno di maturazione, decade al 31 dicembre dell'anno di maturazione e non viene riportato all'anno successivo; in nessun caso tali permessi sono monetizzati.

#### 11. Fruizione Ferie

Ogni Collaboratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi ai sensi del CCNL di settore conteggiati dal lunedì al venerdì.

I periodi di ferie sono determinati attraverso il c.d. *piano ferie* che il Collaboratore concorda con il proprio Responsabile entro la fine del mese di marzo per il periodo aprile/settembre ed entro settembre per il periodo ottobre/marzo di ciascun anno.

Il Collaboratore ha diritto di fruire di un minimo di due settimane consecutive di ferie maturate nel corso dell'anno.

Le ferie non fruite entro l'anno di maturazione sono trasferite all'anno successivo e devono essere fruite con le tempistiche definite dal CCNL di settore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, risoluzione o pensionamento le ferie spettanti al Collaboratore non fruite entro i termini stabiliti dal presente articolo, possono essere godute durante il periodo di preavviso compatibilmente con le esigenze aziendali previa autorizzazione da parte del Datore di lavoro.

#### 12. Eventi di malattia

Come stabilito dall'art. 184 del CCNL di settore, in caso di malattia il Collaboratore deve darne immediata notizia a Pensplan Centrum.

Ai Dipendenti di aziende operanti nella Regione Trentino Alto Adige-Südtirol, con anzianità di lavoro superiore a 10 (dieci) anni, i Datori di Lavoro confermano il mantenimento del miglior trattamento in atto, consistente nel mantenimento del posto di lavoro e nella erogazione del 50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia; a questo fine la Società comunica al Collaboratore, con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere, a norma dell'art. 192 del CCNL di settore attualmente in vigore, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal Collaboratore regolari certificati medici.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di *day – hospital* ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il Collaboratore ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico.



Alla scadenza del periodo di comporto, in caso di terapie salvavita, sono riconosciute ulteriori 18 ore di permesso retribuito, fruibili a tranches di 6 ore per 3 volte, che sono escluse dal conteggio del periodo di comporto, a condizione che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici attestanti l'esecuzione di tali terapie.

### 13. Malattia del bambino

In caso di malattia del bambino entrambi i genitori, in alternativa, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio. Durante i primi tre anni di vita del bambino la durata dell'astensione non retribuita è determinata dalla lunghezza della malattia.

Per ogni figlio di età compresa tra i tre anni e i dodici anni è riconosciuta un'astensione non retribuita per malattia della durata complessiva di 45 giorni lavorativi per ciascun genitore che possono essere goduti nell'arco di 9 anni e per un massimo di 5 giorni per anno.

Il Collaboratore è tenuto a comunicare formalmente al Settore Amministrazione del Personale il primo giorno di malattia del bambino, presentando il certificato medico allo stesso ufficio.

Il periodo di assenza è regolato ai sensi della Legge 8 marzo 2000 n.53.

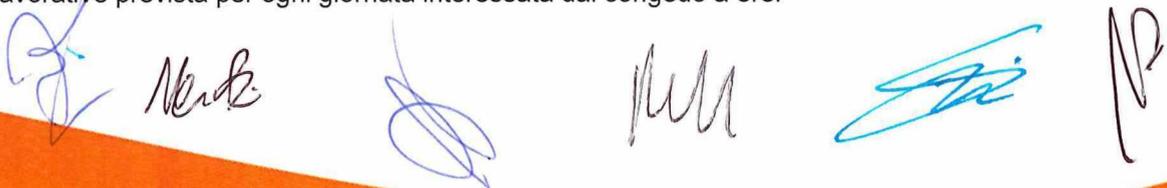
La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta tempestiva del genitore, il decorso delle ferie.

### 14. Fruizione ad ore del congedo parentale

L'art. 1 comma 338 della Legge 24 dicembre 2012 n. 228, modificando l'art. 32 del D. Lgs. N. 151/2001, dispone che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per la fruizione del congedo parentale a ore, è necessario il preavviso come da normativa vigente. Il Collaboratore deve comunicare per iscritto le giornate, le ore di fruizione ed il termine di fruizione del congedo parentale. Se il periodo di congedo parentale è fruito a più riprese è necessaria una richiesta scritta per ogni periodo di assenza. L'assenza per il congedo parentale a ore dovrà comunque essere fatta compatibilmente con le esigenze organizzative della Società e tenendo conto degli impegni ed esigenze familiari del Collaboratore. A tal fine il Collaboratore che intende fruire del congedo parentale a ore concorda con il proprio Responsabile tutto il periodo di assenza, oppure, mensilmente, o comunque entro il 15 del mese precedente la fruizione del congedo, per iscritto, i periodi di assenza e li comunica al Settore Amministrazione del Personale.

In caso di mancato accordo sulle date e/o le ore di assenza con il proprio Responsabile, il Collaboratore può usufruire del congedo parentale ad ore solamente se garantisce una prestazione lavorativa per almeno metà delle ore lavorative prevista per ogni giornata interessata dal congedo a ore.

A row of six handwritten signatures in blue ink, positioned above a decorative orange wavy border at the bottom of the page.

#### **15. Maternità / paternità – astensione obbligatoria – congedo parentale**

Durante il periodo di astensione obbligatoria il Collaboratore ha diritto ad una indennità pari al 100% della retribuzione normale.

#### **16. Trasferte – missioni**

La procedura per l'organizzazione della trasferta per lavoro (successivamente definita viaggio di servizio) e per formazione è disciplinata come segue.

Per i viaggi di servizio all'interno del Comune viene riconosciuto il rimborso dei costi tranne il vitto, alloggio e l'utilizzo dell'autovettura.

Per i viaggi di servizio che si svolgono all'interno della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol viene calcolato l'orario di lavoro effettivamente svolto, viaggio incluso. Qualora il viaggio di servizio avvenga tra le sedi di Pensplan Centrum (Trento e Bolzano) il Collaboratore può richiedere il rimborso dei costi sostenuti ad eccezione dei costi del vitto per la pausa pranzo.

Per i viaggi di servizio che si svolgono al di fuori della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol viene calcolato l'orario di lavoro effettivamente svolto, viaggio incluso.

Per i soli viaggi di servizio che prevedono pernottamento o con destinazione oltre i 200 km è prevista una indennità di trasferta giornaliera pari ad Euro 20,00, assoggettata ad imposte e contributi in base alla legislazione in vigore.

Per i viaggi sostenuti per la fruizione di corsi di formazione sia sul territorio della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol, sia al di fuori della Regione vengono calcolate le ore effettive di spostamento e svolgimento dell'attività. È previsto il rimborso integrale delle spese di viaggio, vitto ed alloggio. Qualora si preveda la partenza la domenica il tempo dedicato al viaggio non sarà riconosciuto.

Le ore prestate per le iniziative formative e di aggiornamento professionale che si svolgono la domenica o nei giorni festivi sono considerate ore di lavoro straordinario e sono retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL di settore ovvero, in accordo con la Società, possono essere recuperate mentre la maggiorazione viene liquidata. Per quanto riguarda il rimborso, valgono i seguenti limiti:

- il Collaboratore in trasferta beneficia di un rimborso massimo pari ad Euro 30,00 per pasto, con la possibilità di prevedere un tetto massimo complessivo di Euro 60,00 al giorno da impiegare per i pasti, se si effettuano sia il pranzo sia la cena nella stessa giornata. Il tetto massimo di spesa per singolo pernottamento è fissato a Euro 150,00 per il territorio nazionale;
- per il vitto ed alloggio devono essere fornite le ricevute di alberghi e ristoranti, (le eventuali fatture non devono essere intestate alla Società);
- per il trasporto devono essere forniti i biglietti dei diversi mezzi (treni/taxi/tram/aerei);



- per l'utilizzo dell'autovettura i rimborsi chilometrici sostenuti con la propria autovettura (purché preventivamente autorizzati) vengono definiti in maniera forfetaria per tutte le autovetture in base ai limiti posti dalla legge per la deducibilità fiscale;
- le spese non documentate non sono rimborsabili;
- non rientra tra le spese rimborsabili tutto ciò che concerne la pausa caffè (spese per caffè e/o bar) o le mance elargite. Le bevande alcoliche (anche se consumate durante i pasti) oltre che non rimborsabili sono assolutamente vietate durante le trasferte;
- è prevista una copertura assicurativa "kasko" per i Collaboratori in missione che utilizzano la propria autovettura.

### 17. Buoni pasto

La pausa pranzo è obbligatoria per tutti i Collaboratori il cui orario giornaliero di lavoro sia maggiore di 6 ore e la sua fruizione costituisce il presupposto per la maturazione del buono pasto elettronico.

I Collaboratori con orario giornaliero pari a 6 ore non sono tenuti ad effettuare la pausa pranzo e maturano – comunque - il diritto al buono pasto elettronico qualora le ore effettive lavorate nella giornata siano inferiori, complessivamente, a 6 ore e 15 minuti.

I Collaboratori part time con orario giornaliero inferiore a 6 ore – invece – per poter ricevere il buono pasto elettronico, devono necessariamente effettuare, nella giornata, la pausa pranzo. A tal riguardo, la fruizione della pausa pranzo deve essere richiesta dal Collaboratore al Datore di Lavoro. Il tempo dedicato alla pausa pranzo non rientra nella prestazione minima giornaliera.

Il valore del singolo buono pasto è quantificato in 8 euro.

Il Collaboratore ha la possibilità di fruire liberamente dei buoni pasto maturati presso gli esercizi convenzionati e fino ad un massimo di 8 buoni al giorno.

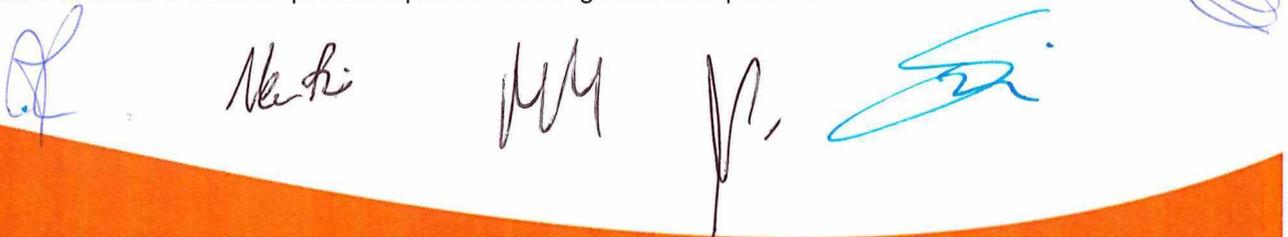
### 18. Previdenza complementare

La Società versa a previdenza complementare il contributo a proprio carico per ogni Collaboratore nella misura del 2,5%.

### 19. Contributo asilo nido

Pensplan Centrum riconosce un contributo per la frequentazione dell'asilo nido (indicativamente bambini da 0 a 3 anni) da parte dei figli dei Collaboratori.

Il contributo massimo erogabile è definito annualmente ed è calcolato nell'importo di 1/3 della tariffa massima prevista dalla Provincia di Bolzano per la frequentazione degli asili nido pubblici.



Annualmente verrà ridefinito l'importo in relazione all'adeguamento della tariffa massima applicata dalla Provincia di Bolzano

Il Collaboratore che richiede il pagamento del contributo è tenuto a fornire adeguata documentazione comprovante l'importo e l'avvenuto pagamento della retta mensile. L'importo viene liquidato nel mese successivo alla presentazione dell'avvenuto pagamento. Il pagamento del contributo è erogato, indipendentemente dal compimento del 3° anno di età del bambino, per tutta la durata di frequenza dell'asilo nido, a conclusione del ciclo di frequenza triennale previsto.

Nel caso in cui la retta dell'asilo nido risultasse inferiore all'importo massimo erogabile il contributo sarà proporzionalmente ridotto mentre nel caso in cui questa risultasse superiore l'importo del contributo sarà quello massimo definito annualmente.

#### **20. Contributo per matrimonio**

In occasione del matrimonio civile del Collaboratore la Società eroga allo stesso un compenso forfettario di Euro 250.

#### **21. Incentivo per la conoscenza della doppia lingua italiano-tedesco**

Pensplan Centrum valorizza il possesso, in capo ai Collaboratori, di una certificazione linguistica di conoscenza della doppia lingua italiano-tedesco.

È previsto un incentivo contributivo ai Collaboratori che intendano frequentare corsi esterni, in orario extra lavorativo, finalizzati al conseguimento di un attestato di bilinguismo.

Il contributo erogabile è pari a 150,00 € annui per Dipendente, previa presentazione di adeguata documentazione comprovante la sua iscrizione, l'importo e l'avvenuto pagamento del corso. L'importo viene liquidato nel mese successivo alla presentazione dell'avvenuto pagamento.

#### **22. Garante di parità**

Al fine di contrastare la violenza di genere, in ogni sua forma, dentro i luoghi di lavoro, Pensplan Centrum prevede l'istituzione di una figura, votata dai Collaboratori, garante della parità, che abbia poteri e agibilità per riconoscere, denunciare e contrastare ogni forma di disparità e violenza, molestia e discriminazione di genere.

#### **23. Decorrenza e durata**

Il presente Accordo, valido per tutti i Collaboratori ad esclusione dei Dirigenti, decorre a partire dal 01 maggio 2024 fino al 30 aprile 2027. Come previsto dall'accordo di riforma degli assetti contrattuali, avrà una scadenza triennale, resta comunque in vigore se non sostituito da un nuovo Accordo, fatta salva la possibilità di disdetta



per ciascuna delle Parti, da comunicarsi con lettera raccomandata e/o e.mail pec almeno tre mesi prima della scadenza.

### Nota finale

Le Parti convengono che gli articoli del presente Accordo di tipo normativo relative a permessi, congedi, ecc. sono riconosciute anche alle coppie di fatto a prescindere dall'eterosessualità o meno delle stesse.

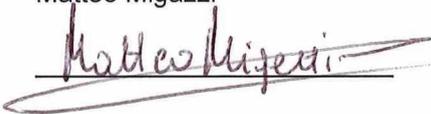
Si conviene altresì che nell'ipotesi in cui gli istituti regolamentati dal presente Accordo, dovessero essere oggetto di nuova regolamentazione a livello provinciale o nazionale, le Parti si impegneranno a rivedere il contenuto del presente Accordo al fine di armonizzarne i contenuti, anche prima della sua scadenza.

Per quanto riguarda altre norme contrattuali non previste nel presente Accordo, si fa riferimento al CCNL di settore ed all'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello Terziario Distribuzione Servizi della Collaboratori Provincia Autonoma di Bolzano (Alto Adige).

Bolzano, 26 marzo 2024

Letto, firmato e scritto

per Pensplan Centrum S.p.A.  
l'Amministratore Delegato/CEO  
Matteo Migazzi



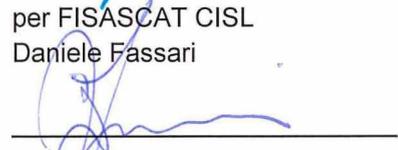
per FILCAMS CGIL  
Antonella Costanzo



per UILTUCS UIL  
Stefano Picchetti



per FISASCAT CISL  
Daniele Fassari



per ASGB HANDEL  
Alex Piras



MICHELE PRETTI

