

VERBALE DI ACCORDO

In data 8 novembre 2024 si sono incontrati, presso la sede Telepass S.p.A. in Roma e in via telematica mediante la piattaforma teams, le seguenti parti:

- Telepass S.p.A., anche in rappresentanza delle Società controllate e di seguito riportate, rappresentata da Lucia Strusi, Emanuela Sicolo, Giulia Amati e Daniela Minopoli.
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA' E LOGISTICA, rappresentate da Elisa Gigliarelli Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni e Mario Germani, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali e RSA.

Premesso che

- A. L'attuale accordo di secondo livello, sottoscritto in data 18 novembre 2021, giungerà a scadenza il prossimo 31 dicembre 2024.
- B. Le Parti si sono incontrate per analizzare la piattaforma in vigore e, mediante un confronto costruttivo, basato su una dialettica matura e consapevole delle dinamiche e delle caratteristiche del settore, hanno confermato il positivo valore del sistema delle relazioni industriali in corso.
- C. Il quadro economico complessivo è caratterizzato da una pressione competitiva che rende necessario un percorso di efficientamento organizzativo.
- D. La contrattazione di secondo livello rappresenta un importante momento di confronto tra le Parti, finalizzato sia ad apprezzare adeguatamente l'apporto del fattore lavoro allo sviluppo del business aziendale, sia a favorire la conciliazione vita lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.
- E. Le Parti hanno confermato la volontà reciproca di proseguire nel percorso negoziale già in corso, volto ad armonizzare i trattamenti disparati attualmente in corso a seguito dei vari contratti collettivi applicati al personale del Gruppo Telepass.
- F. Il presente accordo pertanto troverà applicazione nei confronti di tutto il personale di Telepass S.p.A. e delle Società del Gruppo - Telepass Assicura e Telepass Innova (di seguito anche le Società controllate) - fino al 31 dicembre 2026, a prescindere dal CCNL applicato ai singoli lavoratori.
- G. Con la sottoscrizione della presente intesa, le Parti intendono superare i precedenti accordi.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Polizze assicurative

Le parti convengono sull'opportunità di garantire a tutti i dipendenti di Telepass e delle società controllate la continuità di tutte le coperture assicurative e delle relative garanzie/prestazioni attualmente in essere, che sono:

- Assicurazione Sanitaria;
- Invalidità Permanente da Malattia (IPM);
- Infortuni professionali e extraprofessionali.

Le persone assunte con un contratto a termine saranno destinatarie della sola Polizza per Infortuni Professionali ed Extraprofessionali.

Nel caso di lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente alla data del 30 aprile di ogni anno, la copertura della Polizza Sanitaria partirà dal successivo mese di luglio mentre per gli assunti dopo il 31 ottobre di ogni anno, la copertura della Polizza Sanitaria partirà dal mese di gennaio dell'anno successivo.

Laddove il dipendente voglia fruire della polizza sanitaria senza estensione al nucleo familiare, l'importo sarà a esclusivo carico dell'azienda.

Laddove viceversa i dipendenti intendano fruire dell'estensione della polizza sanitaria al nucleo familiare, potranno aderire su base volontaria a tale opzione, contribuendo annualmente con un importo pari al 50% del Premio che di anno in anno la Compagnia Assicuratrice comunicherà all'Azienda. Il relativo addebito sarà suddiviso nei cedolini di febbraio e marzo, e comunque nell'ultimo cedolino di liquidazione delle spettanze di fine rapporto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro. Per i lavoratori assunti in corso di anno, il recupero del contributo avverrà nei due cedolini successivi all'effettiva attivazione della polizza familiare.

La scelta dell'estensione della Polizza Sanitaria al nucleo familiare si intenderà automaticamente rinnovata anno per anno, fatta salva comunicazione diversa che il lavoratore dovrà effettuare inderogabilmente entro il 30 novembre di ogni anno al dipartimento HR.

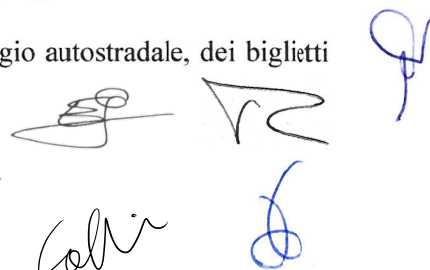
In generale la copertura della Polizza Sanitaria avrà validità dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e prevederà un massimale per la medicina preventiva che si intenderà valido per tutti i lavoratori, a prescindere dall'età anagrafica.

Tutte le garanzie, le coperture ed i relativi massimali oltre che la quota da corrispondere in caso di estensione della polizza al nucleo familiare, sono a disposizione e consultabili all'interno di una specifica sezione della intranet aziendale.

Mobilità e trasporti

Nell'ambito dell'ecosistema dei servizi di mobilità offerti da Telepass alla propria clientela, affinché i dipendenti siano i primi ambasciatori degli stessi e dell'esperienza di acquisto e fruizione, le Parti confermano, per il periodo di vigenza del presente accordo, l'iniziativa App4Us. In dettaglio il pacchetto App4Us garantisce:

- Canone annuo gratuito per il dispositivo Telepass e per l'accesso all'App "gialla"
- 258,00 € di *cashback* per i servizi di mobilità, ad eccezione del pedaggio autostradale, dei biglietti degli autobus e delle varie assicurazioni di volta in volta proposte;
- Accesso a tutte le promozioni e gli sconti previsti per i clienti consumer.



L'importo del *cashback* rientra nella fattispecie del *fringe benefit*.

Piano di welfare aziendale

Le parti convengono dall'anno 2025 e per il periodo di vigenza del presente accordo, anche in considerazione di quanto previsto, in tema welfare, dalla contrattazione di primo livello, di ampliare l'importo del Welfare a € 800,00 per tutti i lavoratori in forza alla data di attivazione del predetto importo, a prescindere dal numero e dall'età dei figli, spendibile sulla piattaforma determinata dall'Azienda.

I lavoratori assunti dopo la data del 30 settembre di ogni anno, rientreranno nella campagna welfare dell'anno successivo.

Il credito *welfare* assegnato potrà essere utilizzato anche per l'acquisto di prodotti e servizi rientranti nelle agevolazioni previste dalla normativa tempo per tempo vigente (per es. gift card, rimborso utenze domestiche), e comunque nei limiti della soglia di fringe benefits che sarà comunicata annualmente dall'Azienda, al netto dell'importo di € 258,00 già caricato su App4Us e di altri particolari benefits applicati a talune categorie di lavoratori (per es. auto uso promiscuo).

Resta inteso che, qualora in corso dell'anno di assegnazione dell'importo Welfare, il singolo lavoratore abbia ricevuto o dovesse ricevere individualmente ulteriori fringe benefit che comportino un impatto fiscale sull'intero importo fringe già erogato, determinando il superamento dei limiti di esenzione fiscale tempo per tempo vigenti, l'Azienda provvederà alla tassazione integrale per tutti i valori assegnati, che pertanto costituiranno a tutti gli effetti, integralmente, reddito imponibile.

L'importo totale del welfare di € 800,00 così definito sarà di norma fruibile dai lavoratori fino al 15 dicembre di ogni anno e comunque entro i diversi termini necessari per permettere l'elaborazione contabile in base al servizio o al prodotto prescelto.

Le Parti si ritengono completamente soddisfatte in relazione a quanto stabilito dall'accordo di rinnovo del CCNL autostrade del 18 luglio 2023 in tema di "aumenti economici – welfare", che pertanto deve ritenersi integralmente assorbito.

Per i dipendenti che hanno una posizione attiva presso un Fondo di Previdenza Complementare, le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo dipendente, su sua espressa richiesta e comunque entro i termini di cui sopra previsti per l'utilizzo del credito, al Fondo stesso.

L'Azienda si impegna ad inviare durante l'anno comunicazione a tutti i dipendenti per ricordare la spendibilità del credito *welfare*, in particolare in occasione della scadenza del piano dell'anno di riferimento.

Sostegno alla genitorialità

Al fine di sostenere e favorire la genitorialità, le parti ritengono opportuno implementare iniziative mirate a tutelare in particolar modo la sostenibilità del percorso professionale e la libertà di scelta delle donne e degli uomini che affrontano un periodo di assenza per l'arrivo di un figlio/a nella famiglia. Pertanto, l'azienda si impegna a implementare un pacchetto di misure a sostegno della genitorialità e delle pari opportunità.

In ogni caso, al rientro in ufficio, l'azienda si impegna a costruire un percorso di inserimento che permetta di recuperare velocemente gap formativi e informativi eventualmente maturati nel periodo di assenza e a incrementare laddove possibile le competenze professionali già acquisite.

Le seguenti previsioni si intendono estese anche ai casi di adozione e affidò, includendo anche le famiglie omogenitoriali e monogenitoriali.

Di seguito in dettaglio le varie misure.

a) Congedo Parentale e Bonus *Una Tantum*

Qualora il dipendente usufruisca, successivamente e senza soluzione di continuità con il congedo obbligatorio, del congedo parentale facoltativo, l'azienda garantisce i seguenti trattamenti:

Congedo parentale (fruito da uno solo dei due genitori)	
Periodo Congedo	Coperture INPS e integrazioni Azienda
1°-5° mese di congedo obbligatorio	80% INPS + 20% azienda (copertura del 100%)
6° - 7° mese di congedo facoltativo	30% INPS + 50% azienda (copertura dell'80%)
8° - 9° - 10° mese di congedo facoltativo	contributo azienda del 40% per l'8° mese contributo azienda del 30% per il 9° mese contributo azienda del 20% per il 10° mese

In considerazione degli interventi normativi intervenuti negli ultimi anni mediante la Legge di Bilancio a sostegno dei primi mesi di Congedo Parentale a carico dello Stato, l'Azienda confermerà annualmente il suddetto schema di integrazione, in ragione delle novità introdotte a riguardo dalla normativa nazionale.

Con riferimento al congedo parentale facoltativo per il quale la lavoratrice o il lavoratore intenda ottenere il contributo dell'Azienda a integrazione della tutela legale, esso dovrà essere fruito senza soluzione di continuità con il congedo obbligatorio e in via continuativa, senza alcuna interruzione o sospensione mediante la ripresa in servizio o altri istituti (per es. ferie, altri congedi). Lo smaltimento di ferie e permessi secondo quanto stabilito dagli accordi sindacali vigenti al momento del termine del congedo obbligatorio verrà comunicato prima del termine del congedo obbligatorio e sarà effettuato al termine del periodo di congedo facoltativo.

Alla dipendente che, avendo fruito dei cinque mesi di congedo obbligatorio, intenda rientrare al lavoro senza fruire in continuità del congedo facoltativo, fatto salvo lo smaltimento di ferie e permessi secondo quanto stabilito dagli accordi sindacali vigenti al momento del termine del congedo obbligatorio, Telepass garantisce il supporto economico di un importo pari a € 5.000,00 lordi che sarà erogato sotto forma di *Una Tantum* nel primo mese di ripresa effettiva del lavoro, secondo i tempi necessari all'elaborazione del cedolino di riferimento.

b) Congedo Nascita

Con l'obiettivo di supportare i colleghi in un momento importante e delicato per l'equilibrio familiare, di incentivare la responsabilità genitoriale in maniera equa e di contribuire alla creazione di una cultura genitoriale condivisa, oltre al congedo di paternità di 10 giorni previsto dal d.lgs. 151/2001 e di 2 giorni previsto dall'art. 17, co. 3 CCNL Viabilità Integrata, da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino, Telepass garantirà un periodo ulteriore di otto (8) giorni a tutti i dipendenti che, a seguito di nascita o adozione diventano genitori. Tale congedo non trova applicazione alle lavoratrici madri già in possesso dei requisiti di legge per fruire dei trattamenti previsti dal D.lgs. n. 151/2001 (congedo di maternità obbligatorio e congedo parentale).

Tali giorni di permesso potranno essere fruiti fino al compimento dell'anno di vita del bimbo, anche in maniera frazionata.

Ferma restando la fruibilità entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, Telepass estenderà i 2 giorni di congedo previsti dall'art. 17, co. 3 CCNL Viabilità Integrata anche ai casi di adozione e affido nazionale ed internazionale nonché alle famiglie omogenitoriali e monogenitoriali.

c) Riduzione oraria

Come ulteriore misura volta a garantire ai neo-genitori la flessibilità necessaria per contemperare genitorialità e continuità di sviluppo professionale, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda si impegna a valutare le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part time (minimo 6 ore giornaliere) dal compimento dell'anno di vita del bambino e fino ai 2 anni di vita del bambino, beneficio che si aggiunge a quanto previsto dalla legge Art. 8 comma 7 d.lgs. 81/15.

d) Malattia figlio

Fermo restando quanto previsto dalla normativa contrattuale e di legge vigente, fino al compimento del dodicesimo anno di vita del figlio, il genitore potrà assentarsi, durante la malattia di ciascun figlio, fino ad un massimo di cinque (5) giorni all'anno, con la corresponsione piena della retribuzione. Lo stato di malattia dovrà essere adeguatamente certificato da un pediatra di libera scelta e consegnato all'Azienda secondo le procedure previste.

e) Flessibilità e lavoro da remoto

Durante lo stato di gravidanza e nei giorni di inserimento all'asilo nido e al primo anno di scuola dell'infanzia, l'Azienda si rende disponibile a valutare eventuali richieste della lavoratrice di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro da remoto.

Premio di Risultato (PdR)

Le parti si impegnano a incontrarsi nel mese di febbraio e comunque non oltre il mese di marzo di ogni anno per definire criteri e modalità di erogazione del Premio di Risultato riferito all'anno in corso. Lo stesso sarà definito secondo quanto previsto dalla legge e consentirà quindi, ove possibile, di accedere ai benefici fiscali e previdenziali previsti dalla normativa vigente. L'azienda, inoltre, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 184 bis, L. 208/15, (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016), intende valutare la

possibilità di conversione del premio nei servizi di flexible benefit, nei limiti previsti dalla norma e ferma restando la scelta volontaria da parte di ciascun dipendente.

In caso di conversione del premio in Flexible Benefits, l'Azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore agli stessi servizi di Flexible Benefits, un contributo a proprio carico pari al 15% dell'importo convertito nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente.

Il valore base complessivo del Premio, riconosciuto per ciascun livello di inquadramento contrattuale e riferito ai diversi CCNL applicati, è riportato nella tabella di seguito indicata:

CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A	4.525,34 €
A1	4.043,92€
B	3.562,5 €
B1	3.254,39 €
C	2.850,00 €
C1	2.599,66 €
CCNL COMMERCIO	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
Q	4.525,34 €
1	4.043,92€
2	3.562,5 €
3-4	3.254,39 €
5	2.850,00 €
CCNL METALMECCANICO	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A1	4.525,34 €
B3	4.043,92€
B2	3.562,5 €
B1	3.254,39 €
C3	2.850,00 €
C2	2.599,66 €

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione non prima dell'approvazione del bilancio da parte dell'azienda, tipicamente nel mese di marzo o di aprile, a coloro che siano in forza alla data di erogazione.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia avuto inizio nel corso dell'anno, in occasione del pagamento del Premio dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.



Nel caso di persone a tempo determinato, il Premio verrà erogato a condizione che siano in forza alla data di erogazione e si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno di riferimento.

Al fine di quantificare i mesi interi di servizio prestati nell'anno di riferimento, non si terrà conto di assenze intervenute a titolo di malattia, infortunio e maternità obbligatoria.

Buono pasto

Si conviene sul riconoscimento di un buono pasto elettronico giornaliero a tutto il personale indipendentemente da dove è svolta la prestazione lavorativa (indipendentemente dal fatto che sia in presenza o da remoto) del valore di € 10,00 a partire dal mese di gennaio 2025.

Il buono pasto verrà erogato in formato "elettronico" e, pertanto, potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente, nei limiti imposti dalla stessa.

Il buono pasto sarà riconosciuto per ogni giornata di effettivo servizio (ad esclusione delle giornate di trasferta per cui sia stata inserita la nota-spese con il rimborso del pranzo) con almeno 4 ore di prestazione effettiva di lavoro.

Flessibilità di orario e lavoro da remoto

Con l'obiettivo di aumentare l'efficacia aziendale, la flessibilità e il *work-life balance* dei dipendenti, Telepass organizza il proprio orario di lavoro in modo flessibile, entro i soli limiti di durata massima giornaliera e settimanale delle singole prestazioni di lavoro, con prestazione da collocare all'interno della fascia oraria 8.00 – 20.00, sia per il lavoro in presenza sia da remoto.

Nel caso di lavoro presso le sedi aziendali, il passaggio al tornello rileverà la presenza inviando la relativa comunicazione al sistema di gestione delle presenze Zucchetti.

Pertanto, entro il termine previsto per la chiusura del report del mese (di norma il 5° giorno del mese successivo), utile all'elaborazione del cedolino-paga, ogni dipendente dovrà giustificare le giornate in cui non risulti presente in sede, utilizzando l'istituto concordato preventivamente con il proprio responsabile o la causale *lavoro da remoto*. Oltre tale termine, nel caso di giustificazione mancante o tardiva, la persona verrà considerata assente con relativa decurtazione della retribuzione.

Resta inteso che, compatibilmente con gli impegni/obiettivi individuali del dipendente e del team, e salvo eventuali e non ricorrenti necessità aziendali, i manager si impegneranno a non collocare riunioni/incontri con i dipendenti in modo disorganico, tali da comportare una dilatazione della prestazione giornaliera, al fine di garantire il *work-life balance* dei dipendenti.

A tal proposito, per le sole giornate di presenza in sede, per le quali sia stato necessario e autorizzato lo svolgimento del lavoro straordinario, il portale Zucchetti rileverà mediante i tornelli l'orario di ingresso e di uscita.

Al termine della fascia oraria giornaliera individuale, determinata in ragione di tali criteri di flessibilità, le persone hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, sino all'inizio della successiva giornata lavorativa.

Riconfermando che il Lavoro Agile è una modalità di organizzazione della prestazione lavorativa consolidata nel Gruppo Telepass, che esprime l'evoluzione dell'organizzazione aziendale di questi ultimi anni e che si propone di valorizzare la professionalità e l'autonomia delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che di favorire il work-life balance e di contribuire al miglioramento dell'impatto ambientale in sintonia con gli obiettivi di business di Telepass, le Parti riconoscono, nel comune interesse di garantire le condizioni di benessere di ogni lavoratore, che sia necessario il giusto temperamento tra lavoro in presenza in ufficio e lavoro da remoto, al fine di sostenere la collaborazione, l'aggregazione, la generazione di idee fra le persone di Telepass.

Pertanto, la ripartizione settimanale sarà tipicamente di 3 giorni in ufficio e 2 da remoto.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, che si aggiunge alla modalità in presenza e che rispetto alla stessa è da intendersi equivalente, deve possedere i medesimi standard professionali di correttezza e di qualità. Essa comporta pertanto unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione secondo quanto segue:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratti collettivi nazionali applicati, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti
- non modifica il potere direttivo, disciplinare, organizzativo e di controllo (quest'ultimo in particolare esercitato nel rispetto della normativa di legge ex art. 4 e 7, L. n. 300/1970) del datore di lavoro.

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del dipendente che rende la prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle previsioni della L. n. 81/2017 e del D.lgs. n. 81/2008.

L'Azienda si impegna, altresì, a consegnare ai dipendenti e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali.

Rimane fermo l'obbligo per i dipendenti di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuale per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore avrà facoltà di individuare il luogo di lavoro diverso dall'ufficio, nell'ambito del territorio italiano e non all'estero, in cui svolgere la prestazione lavorativa, accertandosi con responsabilità che sia idoneo a garantire la tutela dei dati trattati, la riservatezza delle informazioni gestite, gli standard di connettività utili alla continuità dell'attività lavorativa, la salvaguardia della salute e della sicurezza.

Diversamente, l'azienda potrà richiamare il lavoratore in presenza per il tempo utile a quest'ultimo ad individuare un luogo in possesso dei requisiti suindicati.

Con particolare riferimento alla connettività necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa, la SIM assegnata ad ogni dipendente, pur garantendo una connessione mobile affidabile, non può essere sostitutiva di una connettività idonea a garantire una operatività efficace e continuativa.

Il dipendente dovrà essere raggiungibile con gli strumenti di comunicazione e contatto messi a disposizione dall'azienda. In caso di impossibilità ad essere contattabile, il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al suo Responsabile.

Pertanto, nel caso di problemi di connettività o di malfunzionamento degli strumenti di lavoro assegnati, che non consentano al dipendente di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il suo diretto Responsabile, al fine di poter essere supportato da remoto nella risoluzione. Laddove tali problematiche non siano immediatamente risolvibili, il lavoratore dovrà lavorare dalla propria sede aziendale fino a risoluzione; in alternativa dovrà fare ricorso agli istituti individuali per giustificare la mancata prestazione lavorativa.

In caso di eventi eccezionali (quali ad esempio eventi atmosferici qualificati come allerte rosse dagli enti nazionali competenti, emergenze sanitarie, ecc.) che determinano provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità e/o della salute pubblica, il lavoratore potrà richiedere il ricorso al Lavoro Agile derogando alla ripartizione settimanale come sopra definita.

L'azienda si rende disponibile a valutare situazioni di particolare necessità di alcuni lavoratori, prevedendo in via temporanea, per una durata massima di 6 mesi continuativi, eventualmente rivedibili per situazioni di gravità persistente, l'incremento del numero di giornate da svolgere in smart working quali:

- Lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche;
- Lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;
- Lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica e stalking.

Tutte le condizioni elencate dovranno essere documentate tramite idonea certificazione che l'Azienda sottoporrà alla valutazione del Medico Occupazionale Competente.

L'adesione al lavoro da remoto sarà volontaria e si intende valida per tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e part time, fatta salva la valutazione aziendale in ordine al periodo iniziale a seguito di assunzione o ripresa in servizio dopo lunghi periodi di assenza.

Fermo quanto sopra, l'Azienda potrà disporre una diversa prestazione in presenza/da remoto, anche per singoli lavoratori o per gruppi di lavoratori/settori, qualora esigenze aziendali lo richiedessero.

Restano escluse dalle presenti pattuizioni le prestazioni rese su turnazione per specifici settori aziendali.

È altresì sempre ammessa la modifica o la revoca del lavoro agile nel caso di esigenze aziendali ovvero di situazioni non compatibili con lo svolgimento della prestazione da remoto.



Versamento quota TFR accantonata in Azienda

In considerazione degli approfondimenti contabili e fiscali in corso da parte dell'Azienda, al termine degli stessi Telepass si impegna a convocare tempestivamente le OO.SS. firmatarie del presente accordo per confermare la possibilità di aderire a tale istituto, provvedendo eventualmente a normarne il meccanismo di versamento.

Norme conclusive

Il presente accordo sostituisce l'accordo integrativo sottoscritto il 18 novembre 2021. Alla luce della prossima scadenza del CCNL Viabilità Integrata, le Parti si impegnano ad incontrarsi per armonizzare gli istituti eventualmente trattati nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL rispetto a quelli contenuti nel presente accordo.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si ribadisce la volontà di operare in un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e delle rispettive prerogative, confermando il valore del modello partecipativo.

A conferma di quanto previsto nel precedente accordo del 18 novembre 2021, che deve intendersi superato, le Parti confermano la validità del sistema di relazioni che, indipendentemente dall'attuale modello organizzativo basato su più sedi operative, si esplica nell'ambito di un'unica unità produttiva.

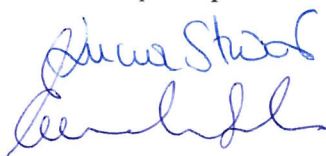
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà vigenza dal 1° gennaio 2025 sino al 31 dicembre 2026 e avrà successivamente efficacia di anno in anno, salvo diversa determinazione delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 8 novembre 2024

Telepass Spa



le Organizzazioni Sindacali

