

Segreterie Nazionali

“Gruppo Telepass – Rinnovato l’accordo integrativo aziendale per il biennio 2025-2026”

Roma, 6 dicembre 2024

Nelle scorse settimane, a seguito dell’ultimo incontro tenutosi nel mese di novembre 2024 e dopo un lungo confronto, interrottosi per qualche mese a seguito della necessità della Società di effettuare gli opportuni approfondimenti sul budget e sul nuovo piano industriale, è stato siglato il rinnovo del Contatto Integrativo Aziendale per il biennio 2025-2026.

L’accordo, valevole per tutti i dipendenti del Gruppo indipendentemente dall’ambito contrattuale in cui sono inquadrati, riconferma l’ottimo stato delle relazioni industriali in azienda, nonché l’attenzione che sia il sindacato, sia l’azienda, hanno per le lavoratrici e i lavoratori.

Nello specifico, l’accordo ha trattato le seguenti materie.

Polizze assicurative

Viene garantita la continuità dell’attuale copertura assicurativa, anche in termini di garanzie/prestazioni attualmente:

-  Assicurazione Sanitaria, con contributo a carico del dipendente in caso di estensione al nucleo familiare, pari al 50% del costo;
-  Invalidità Permanente da Malattia (IPM);
-  Infortuni professionali ed extraprofessionali.
- 

Mobilità e trasporti

Conferma del pacchetto App4Us:

-  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 (importo rientrante, ai fini fiscali, nei limiti di legge dei fringe benefit);
-  Accesso a tutte le promozioni e gli sconti previsti per i clienti consumer.

Piano di welfare aziendale

L’importo del Welfare per il biennio, anche in considerazione di quanto previsto dalla contrattazione di primo livello su tale tema, è stato elevato 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. Il credito Welfare potrà essere utilizzato, nei limiti della soglia prevista dalle norme fiscali tempo per tempo vigenti e comunicata annualmente dall’azienda anche per l’acquisto di prodotti e servizi (fringe benefit).

L’importo va utilizzato entro il 15 dicembre di ogni anno, e può essere conferito (anche eventuali residui) anche alla Previdenza Complementare, ovviamente per coloro che hanno aderito volontariamente (no iscritti contrattuali).

Sostegno alla genitorialità

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, verranno garantiti 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 alternativa alla fruizione del congedo facoltativo, verrà erogato, in un'unica soluzione, un bonus Una Tantum di un importo pari a € 5.000,00 lordi.

b) Congedo Nascita

Il riconoscimento di un periodo di otto (8) giorni, aggiuntivi al congedo di paternità di 10 giorni previsto dal d.lgs. 151/2001 e ai 2 giorni di cui all'art. 17, co. 3 CCNL Viabilità Integrata, da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino.

Le giornate aggiuntive a quanto previsto dalla legge l'azienda le riconoscerà anche alle famiglie omogenitoriali e monogenitoriali (indipendentemente dal genere, purché il genitore non abbia già fruito del congedo per maternità obbligatoria).

c) Riduzione oraria

Verranno valutate 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

Vengono riconosciuti fino ad un massimo di cinque (5) giorni all'anno con la corresponsione piena della retribuzione, previa idonea certificazione dello stato di malattia da parte di un pediatra di libera scelta.

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 verranno valutate eventuali richieste della lavoratrice di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro da remoto.

Premio di Risultato (PdR)

Si riconfermano l'impianto, gli importi e le modalità di erogazione già stabilite a inizio anno.

Qualora il dipendente decidesse di convertire il premio in Flexible Benefits, l'Azienda aggiungerà 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		CCNL COMMERCIO		CCNL METALMECCANICO	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE	LIVELLO	IMPORTO ANNUALE	LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A	4.525,34 €	Q	4.525,34 €	A1	4.525,34 €
A1	4.043,92€	1	4.043,92€	B3	4.043,92€
B	3.562,5 €	2	3.562,5 €	B2	3.562,5 €

B1	3.254,39 €	3-4	3.254,39 €	B1	3.254,39 €
C	2.850,00 €	5	2.850,00 €	C3	2.850,00 €
C1	2.599,66 €			C2	2.599,66 €

Buono pasto

Il valore del buono pasto (Ticket Restaurant) viene elevato al valore di € 10,00 a partire dal mese di gennaio 2025.

Il buono pasto sarà riconosciuto per ogni giornata di effettivo servizio, anche in smart working, (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

Riconferma dell'orario di lavoro in modo flessibile, entro i soli limiti di durata massima giornaliera e settimanale delle singole prestazioni di lavoro, nella fascia oraria 8.00 – 20.00, sia per il lavoro in presenza sia da remoto. È prevista la sola rilevazione della presenza in sede mediante il passaggio al tornello. In caso di mancata presenza il dipendente dovrà giustificare l'assenza entro il 5° giorno del mese successivo (compresa la causale *lavoro da remoto*).

Per quanto riguarda il lavoro da remoto (smart working), del quale si riconfermano integralmente ~~me~~ le modalità operative e gli obblighi reciproci (dipendente/azienda), questo si attesterà su una ripartizione settimanale di 3 giorni in ufficio e 2 da remoto.

Vi è l'impegno aziendale a valutare situazioni di particolare necessità di alcuni lavoratori, prevedendo in via temporanea, per una durata massima di 6 mesi continuativi (eventualmente rivedibili), 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;

le condizioni elencate dovranno essere documentate e sottoposte alla valutazione del Medico Occupazionale Competente.

Versamento quota TFR accantonata in Azienda

Sul tema, alla luce degli approfondimenti contabili e fiscali da parte dell'Azienda, si è convenuto di riprendere la discussione all'esito degli stessi.

Le Segreterie Nazionali, congiuntamente con le rispettive strutture territoriali/regionali e Rappresentanze Sindacali Aziendali esprimono la loro soddisfazione per la bontà del risultato raggiunto, soprattutto in un momento di trasformazione dell'azienda, nonché del mutato contesto del mercato in cui opera, auspicando che tale soddisfazione possa avere un riscontro anche da parte delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Il confronto proseguirà sul tema della confluenza di tutto il personale nel nuovo CCNL di filiera, rispetto al quale vi è già stato un proficuo scambio di considerazioni, e che vedrà impegnate le parti nei prossimi mesi.

Contenuti che, unitamente a quelli dell'accordo di II livello di cui al presente comunicato, potranno essere discussi in una prossima assemblea del personale.

Le Segreterie Nazionali