

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
DA SOTTOPORRE ALL'ASSEMBLEA DEI LAVORATORI DEL 19 DICEMBRE 2024

In data 16 Dicembre 2024 presso la sede di Fondazione Alma Mater Viale Quirico Filopanti,7 si sono incontrati:

Per FONDAZIONE ALMA MATER le Sigg.re Elena Turchi e Debora Spartani

Per FISASCAT CISL AMB la Sig.ra Silvia Balestri

La RSA Sig.ra Isadora Merli

PREMESSO CHE

Le parti firmatarie del presente accordo intendono implementare il sistema di relazioni sindacali promuovendo relazioni improntate al dialogo proficuo e si pongono l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici e sostenere la crescita aziendale.

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.

SFERA di APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale si applica a tutti i dipendenti di Fondazione Alma Mater

1. RELAZIONI SINDACALI

Fondazione Alma Mater si impegna a fornire all' Organizzazione Sindacale unitamente alle RSA/RSU se costituite, su cadenza annuale e di norma nella mensilità successiva all' approvazione del bilancio preventivo, ogni informazione relativa all'andamento aziendale .

2. DIRITTO DI ASSEMBLEA

Relativamente all'esercizio del diritto di Assemblea previsto all'art 32 del CCnl Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto in data 22/03/24 da Filcams Cgil, Fisascat Cisl Uiltucs Uil e Confcommercio le Parti concordano di elevare il monte ore contrattualmente previsto di 12 ore annue a **14 ore**. Pertanto dette riunioni, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto, potranno essere tenute fuori l'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro come previsto da CCnl e tali ore aggiuntive potranno avere **come tema la salute e sicurezza, la tutela delle pari opportunità, il contrasto alle molestie di genere**

3. BACHECA ELETTRONICA

Le parti concordano di istituire una bacheca elettronica che, non appena messa a punto, sarà l'unico mezzo per le lavoratrici/ori per le comunicazioni di carattere sindacale.

Le parti concordano che le assemblee potranno avvenire anche in modalità virtuale/mista e a tale scopo i lavoratori potranno utilizzare i mezzi in dotazione.

4. WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA e DI LAVORO

Le parti concordano che il personale dipendente di FAM usufruirà di agevolazioni e benefit riservate al personale Unibo o agevolazioni/benefit di altro genere, quali:

- Polizza sanitaria gratuita integrativa con UniSalute per il personale dipendente a tempo indeterminato (con l'esclusione dei quadri, i quali sono coperti dalla cassa Quas).
- Accesso all'Ospedale Veterinario Universitario con visita gratuita e tariffe agevolate per la cura di animali di proprietà

Inoltre, FAM si attiverà al fine di far accedere il proprio personale dipendente ad altre agevolazioni e benefit riservate al personale Unibo o agevolazioni/benefit di altro genere, quali ad esempio:

- Abbonamenti TPER e Trenitalia in convenzione o contributo parziale per l'acquisto dell'abbonamento annuale ai mezzi di trasporto pubblici;
- Esenzione dalle tasse e dai contributi per l'iscrizione ai corsi di laurea dell'Università di Bologna;
- Accesso al servizio di supporto psicologico "Avrò cura di me";
- Agevolazioni per cure odontoiatriche presso la Clinica Odontoiatrica del Dipartimento di Scienze Biomediche e NeuroMotorie dell'Università di Bologna;
- Agevolazioni per il tesseramento e le attività sportive organizzate e gestite dal CUSB

5. FERIE SOLIDALI - Banca Ore Solidale

Stante che:

- il D. Lgs 14 settembre 2015, n. 151, all'articolo 24, introduce un'importante novità: "Fermi restando i diritti di cui al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai Contratti Collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro".
- il D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81, all'articolo 51 ("Norme di rinvio ai contratti collettivi), stabilisce che, salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'art. 147 del CCNL per i Dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, applicato da Fondazione Alma Mater a tutti i suoi dipendenti prevede: "il personale di cui al presente Contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi";
- in ragione della pubblicazione del D. Lgs 151/2015 che consente la cessione a titolo gratuito tra dipendenti di ferie per l'assistenza di figli minori gravemente malati Fondazione Alma Mater ha manifestato la sua disponibilità ad istituire una Banca delle Ore Solidali che consenta ai dipendenti di fare una donazione di ore di ferie e/o permessi ai colleghi bisognosi; Non solo per i figli ma anche per altre casistiche previste di seguito
- a seguito di incontri di confronto con l'O.S FISACAT CISL è stato ritenuto utile porre in essere tutte le azioni necessarie per dare a tutto il personale dipendente di Fondazione Alma Mater, la facoltà di adesione all'istituto delle ferie solidali in applicazione del D. Lgs 14/09/2015 n. 151 art 24, ed per una durata sperimentale di 36 mesi e si conviene anche di definire le modalità di attuazione di tale

istituto, restando inteso che l'applicazione del presente accordo, non dovrà comportare oneri aggiuntivi per la società, oltre a quelli disciplinati dal presente accordo.

Il presente accordo istituisce presso Fondazione Alma Mater la **Banca Ore Solidale**, che consiste nella possibilità per ogni dipendente, di effettuare una donazione/cessione (vale a dire una rinuncia) di ore di ferie e/o permessi in favore di un Beneficiario (senza possibilità di conoscere il nome del Beneficiario stesso).

Possono essere "Cedenti" tutti i dipendenti di Fondazione Alma Mater con contratto di lavoro in essere al momento della cessione e che esercitino tale diritto durante il periodo di vigenza del presente accordo ed ai quali si applica il CCNL per i Dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e che cedono **a titolo gratuito e volontario alla Banca delle Ore Solidali** delle ore di ferie che eccedono il limite delle 4 settimane e/o ore di permessi per ROL, ex festività.

Possono essere **Beneficiari** tutti i dipendenti della Fondazione che abbiano superato il periodo di prova, con la qualifica di impiegato o quadro, con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata superiore ai dodici mesi e che intendano fruire di quanto previsto nel presente accordo. Le motivazioni per fare richiesta di accesso alla Banca Ore Solidali sono:

- Assistenza dei figli, del coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o di un parente di 1° grado gravemente malati ex legge 53/2000.
A condizione che il dipendente che fa richiesta di accesso abbia esaurito tutto il monte ferie e permessi retribuiti maturati
- grave malattia certificata e documentata
A condizione che il dipendente che fa richiesta di accesso abbia esaurito tutto il monte ferie e permessi retribuiti maturati.

5.1. Ore di ferie/permessi cedibili e valorizzazione delle stesse

Qualsiasi Cedente ha la possibilità di donare/cedere, in forma volontaria, ore di ferie/permessi **fino ad un massimo di 80 ore per anno solare** (da riproporzionare in base all'orario di lavoro in vigore al momento della cessione, 80 ore per un rapporto di lavoro full-time 100% 40 ore settimanali), purché effettivamente maturate e non già utilizzate o retribuite alla data della cessione.

Possono essere cedute LE ORE DI FERIE :

- eccedenti le 4 settimane di ferie di cui all'art. 10 D. Lgs 66/2003, e/o di ore di permessi per ROL ed ex festività previsti dal CCNL Dipendenti TDS.

Purché non siano state già utilizzate, retribuite o cedute entro la data della cessione.

Le ore di permessi per ROL ed ex festività oggetto di cessione gratuita possono essere soltanto quelle che residuino nella busta paga del mese precedente la cessione e che non siano state già utilizzate, retribuite o cedute entro la data della cessione. **La frazione minima oggetto di cessione/donazione è di un'ora.**

In conformità con la legge, le cessioni/donazioni sono anonime ed effettuate senza alcun tipo di corrispettivo (economico, giuridico, interesse, ecc.). La cessione/donazione è definitiva ed irrevocabile, senza possibilità per il cedente/donatore di riconsiderare la sua decisione, né per il Cessionario di restituire le ore di ferie/permessi ottenute, salvo quanto più avanti previsto in caso di mancato utilizzo.

La valorizzazione delle ore cedute verrà fatta come segue: le ore di ferie e/o permessi cedute e confluite nella Banca delle Ore Solidali saranno valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del

lavoratore fruitore (Beneficiario) delle ore solidali al fine di calcolare il numero di ore solidali a cui egli avrà diritto. Le ore saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore solidali che saranno fruite dal lavoratore Beneficiario.

i Beneficiari che non abbiano ultimato di utilizzare le ore ricevute in donazione, alla scadenza del presente contratto potranno continuare ad utilizzarle fino al loro esaurimento.

Le eventuali ore donate dai lavoratori e presenti ancora, sotto forma di importo, nella Banca Ore solidali, in quanto non assegnate ad eventuali Beneficiari, rimarranno nella Banca Ore solidale che non verrà più incrementata con ulteriori donazioni né da parte dei lavoratori né della società e potranno essere utilizzate, fino ad esaurimento, da lavoratori Beneficiari che ne facciano domanda

5.2. Modalità -di richiesta

Per formalizzare una donazione/cessione di ore, il Beneficiario avente diritto deve inoltrare all'Ufficio Risorse Umane almeno 30 giorni di calendario prima dell'inizio dell'assenza richiesta, una comunicazione scritta corredata di ogni idonea documentazione.

Al ricevimento della richiesta, l'Ufficio Risorse Umane istruirà la pratica e valuterà il diritto del lavoratore ad usufruire delle Ore Solidali, in base a quanto previsto nel presente accordo; se la domanda sarà accolta, attiverà la procedura e invierà ai dipendenti una comunicazione generale per l'avvio di un periodo di donazioni/cessioni. Questo periodo sarà limitato nel tempo a due (2) settimane massimo dall'invio del messaggio con la predetta comunicazione ai dipendenti.

Le donazioni/cessioni ricevute saranno poi raccolte all'interno della Banca delle Ore Solidali e poi assegnate secondo le regole definite nella procedura che segue.

L'Ufficio Risorse Umane indicherà tempestivamente al dipendente richiedente, il numero di ore di cui potrà beneficiare a seguito della raccolta di cessioni/donazioni o delle ore disponibili nella Banca Ore Solidale, specificando il periodo in cui le medesime potranno essere utilizzate in base all'eventuale documentazione allegata ed entro i periodi massimi indicati nei punti successivi.

Sin dal momento dell'assegnazione, a seguito di accoglimento della richiesta (domanda di cessione di ore solidali), le ore di ferie e/o di permessi retribuiti cedute diventano di proprietà del Beneficiario.

L'intera raccolta di ore donate/cedute servirà ad alimentare la Banca delle Ore Solidali e potrà essere utilizzata per soddisfare ulteriori richieste. Nello stesso modo, i dipendenti che lo desiderano, potranno al di fuori di qualsiasi periodo di avvio di raccolta di donazioni/cessioni, cedere ore di ferie e/o permessi di ROL o ex festività a disposizione che soddisfino criteri del presente accordo.

Si concorda che diversi dipendenti potranno, anche contestualmente, fare richieste di accesso alla Banca delle Ore Solidali per l'avvio della raccolta di cessioni/donazioni o (se disponibili) di assegnazione di ore solidali nell'ambito del presente accordo, restando inteso che l'assegnazione di ore solidali avverrà seguendo l'ordine cronologico delle domande pervenute all'azienda, fino a capienza della Banca Ore solidali. Qualora una richiesta non possa essere esaudita in parte o per intero per esaurimento della Banca Ore Solidali, al lavoratore verrà mantenuta la posizione cronologica al fine di evadere parzialmente o per intero la sua domanda decorso un mese dalla richiesta appena vi sia disponibilità di ore solidali.

5.3 Godimento delle ore solidali ricevute

Il godimento di ore solidali cedute viene effettuato per intere giornate entro il limite di 30 giorni lavorativi per uno stesso evento nell'anno di calendario che segue l'attribuzione della cessione di ore in favore del dipendente Beneficiario.

Ove necessario, questo periodo di 30 giorni lavorativi potrà essere rinnovato su presentazione di una nuova domanda. In tali circostanze, sarà avviata una nuova procedura di raccolta di donazioni/cessioni onde accreditare la Banca Ore Solidali.

In ogni caso, il periodo non potrà essere rinnovato più di una volta, vale a dire per un massimo di 60 giorni lavorativi per uno stesso evento o durante un anno di calendario a partire dall'attribuzione della cessione di ore in favore del dipendente Beneficiario.

Questi giorni potranno essere collocati in modo frazionato in un dato periodo, mediante l'uso di un calendario di previsione concordato con il datore di lavoro.

Resta inteso tra le parti che le ore solidali non godute, per cessazione o per qualunque altra ragione dal Beneficiario non saranno in nessun caso liquidate, ma verranno rimesse a disposizione di tutti nella Banca delle Ore Solidali.

Il Beneficiario che usufruisce della donazione/cessione solidale di ore mantiene la sua retribuzione lorda fissa durante il suo periodo di assenza. Questo periodo di assenza non è assimilato a un periodo lavorato ma ad un periodo di godimento di ferie. Il Beneficiario conserva tutti i diritti che aveva acquisito prima dell'inizio del suo periodo di assenza.

5.3. Comunicazioni ed informative

I dipendenti saranno informati dell'introduzione dell'istituto della Banca Ore Solidali tramite comunicazione dell'Ufficio Risorse Umane.

5.4. Trattamento dei dati personali

Fondazione Alma Mater garantisce che la raccolta e la donazione/cessione solidale di ore saranno effettuate nel pieno rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e del Regolamento (UE) 2016/679. I

5.5. Contributo FAM

La Banca delle Ore Solidali viene creata per ricevere le donazioni/cessioni di ore solidali.

Il giorno della sua creazione, in uno spirito di solidarietà e al fine di supportare l'implementazione del sistema, la Direzione di FAM provvederà a riconoscere inizialmente alla Banca 10 ore solidali calcolate sulla base della retribuzione oraria lorda media di un secondo livello del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi.

Inoltre, ogni anno la Direzione effettuerà, se necessario, un riaggiustamento dell'importo disponibile nella Banca delle Ore Solidali.

6. ANTICIPI TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR, le Parti concordano di prevedere le seguenti condizioni di miglior favore anche rispetto al CCNL applicato:

Erogazione dell'anticipo del TFR residuo fino ad un massimo del 90% al compimento del 4° anno di anzianità aziendale, per motivate esigenze personali o familiari, per oltre alle casistiche previste dalla normativa, le seguenti causali:

- separazione dal coniuge o convivente,
- Acquisto Autoveicolo
- cure Animali domestici,
- Spese Mediche Familiari
- matrimonio di figli
- spese funebri
- spese pre adottive in caso di adozioni/affidi,
- danneggiamento della propria abitazione a seguito calamità naturali,

Eventuali altre causali saranno valutate dal datore di lavoro di volta in volta.

Tale Anticipazione potrà essere corrisposta anche per più volte durante il rapporto lavorativo. La richiesta dovrà pervenire tramite mail all'Ufficio Risorse Umane con eventuale documentazione a supporto.

7. CONGEDO MATRIMONIALE

Si conviene che, ad integrazione di quanto previsto ai sensi dell'art 170 CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, il congedo straordinario di 15 gg di calendario per matrimonio sarà fruito anche da coppie lgbtq+ presentando -documentazione relativa

8. LAVORO AGILE

Le parti ritengono che il lavoro agile costituisca una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, per le imprese volta a modernizzare l'organizzazione del lavoro, per i lavoratori atta a conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati e migliori strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Il Lavoro agile è finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati e all'ottimizzazione dei tempi, a creare benefici all'ambiente riducendo le emissioni di CO2 e contestualmente ad aumentare la produttività individuale e di gruppo.

Considerata la proficua valutazione delle parti rispetto all'andamento del lavoro agile di questi anni, si concorda che l'istituto del lavoro agile venga confermato secondo le modalità sottoscritte con apposito contratto del 14 dicembre 2021 (prorogato in data 20 dicembre 2022) e secondo l'atto integrativo del 21 marzo 2024. Gli accordi sopra richiamati costituiscono allegati e parte integrante del presente contratto.

Pertanto si ritiene di giungere con il presente accordo integrativo ad una modalità di lavoro agile strutturata e di prospettiva ed essendo tale articolato parte integrante della presente contrattazione la durata, sarà la medesima.

9. RIDUZIONE ORARIO LAVORATIVO SETTIMANALE

Le parti, al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché il benessere aziendale, concordano di confrontarsi nel corso del 2025 sulla possibilità di riduzione dell'orario di lavoro da 40 ore settimanali a 38, senza assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività ed a parità di retribuzione.

10. VALIDITA' E DURATA

Il presente Accordo avrà validità triennale dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovato salvo disdetta scritta con un preavviso di 60 giorni di calendario di una delle Parti o fino a nuova intesa o fino all'entrata in vigore di differente normativa inerente la materia o di altre previsioni contrattuali esplicitate che siano incompatibili con il presente accordo.

Le Parti si impegnano a incontrarsi periodicamente o comunque a richiesta di una di esse, per verificare gli esiti del presente accordo, nonché eventualmente ad implementarne i contenuti.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato in essere con i lavoratori rimane regolato dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalla contrattazione integrativa applicata sottoscritta da Fam e la presente Organizzazione Sindacale.

Le parti

Letto confermato e sottoscritto

Fondazione Alma Mater

Il Consigliere con delega

Maria Elena Turchi

Per FISASCAT CISL Amb

Silvia Balestri

La Rappresentanza Sindacale Aziendale

Isadora Merli