

ACCORDO INTEGRATIVO ACANTHO S.P.A

Il giorno 25 Novembre 2024, si sono incontrati in collegamento "da remoto",

:- ACANTHO S.p.A., rappresentata da:

- Alessandro Aiello, Direttore Generale
- Alessandro Camilleri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione
- Fabrizio Pancino, Responsabile Relazioni Industriali e Personale, Organizzazione e Formazione Reti
- Alessandra Galeotti, Responsabile Personale Enti Centrali, Innovazione, Servizi Corporate ed Energie Rinnovabili
- Valeria Martinelli, Responsabile Personale Innovazione ed Energie Rinnovabili
- Italo Urso, Responsabile Relazioni Sindacali Settori Energia e Acqua

E

:- Organizzazioni Sindacali rappresentate da:

- Segreterie Regionali Veneto e Emilia-Romagna SLC – CGIL; FISTEL – CISL, UILCOM – UIL
- Segreterie Territoriali di Imola e Modena SLC – CGIL e UILCOM – UIL
- RSU di Acantho S.p.A.

Premesso che:

Tra la fine del 2023 e nel corso del 2024, le Parti si sono ampiamente confrontate rispetto alle nuove sfide di contesto del mercato del lavoro ed alle relative strategie aziendali. Nell'ottica di finalizzare questo articolato percorso, le Parti, nel confermare tutti gli strumenti fino ad ora condivisi e ne definiscono nuovi che afferiscono alla sfera lavorativa.

Di seguito si riportano le singole tematiche su cui le Parti hanno convenuto.

Salute e Sicurezza - Modello di partecipazione

Le Parti si impegnano a mantenere gli elevati standard raggiunti attraverso l'attuale modello di Partecipazione, così come definito nell'accordo integrativo del 28 settembre 2022 che, oltre a includere le previsioni normative del CCNL applicato, ha sviluppato nuovi strumenti di condivisione.

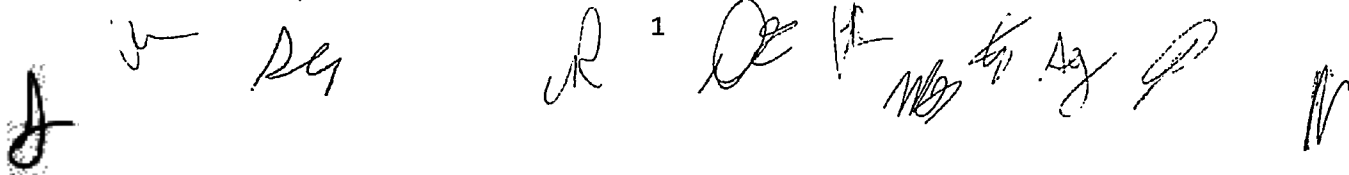
L'impegno delle Parti è volto a mantenere e migliorare gli standard di sicurezza e partecipazione all'interno di Acantho e del Gruppo Hera. Questi sforzi si fondano sull'esperienza positiva del Comitato Aziendale Covid-19 e portano alla strutturazione del Comitato della Sicurezza come punto di riferimento stabile e trasversale.

Equita' ed Inclusione

Acantho si impegna a mantenere e migliorare il coinvolgimento dei dipendenti, rafforzando il senso di appartenenza individuale e collettivo. Promuove comunità di interesse su temi quali:

Ascolto: Acantho punta a mantenere un dialogo costante con i dipendenti per raccogliere feedback su nuove iniziative e progetti, favorendo un modello basato sulla fiducia e miglioramento continuo.

Partecipazione attiva: L'azienda prosegue nella promozione di politiche partecipative, coinvolgendo i lavoratori in gruppi di lavoro per sviluppare progetti specifici che migliorano produttività e qualità del lavoro, con particolare attenzione a sicurezza, inclusione e mobilità sostenibile.



Linguaggio inclusivo: Acantho promuove un linguaggio inclusivo, che valorizza il peso delle parole e ha creato una community digitale, il "Diversity Hub", per diffondere una cultura inclusiva.

Contrasto alla violenza di genere: Acantho ha adottato politiche di sensibilizzazione e prevenzione contro la violenza di genere, con monitoraggio e gestione di eventuali episodi. È prevista una revisione annuale delle segnalazioni di molestie e programmi di formazione per il management per riconoscere e gestire tali situazioni.

Orario di lavoro

Le Parti, riconoscendo l'importanza di garantire uniformità organizzativa e coerenza nella gestione degli orari di lavoro del personale impiegatizio presso le diverse sedi di Acantho S.p.A. situate in Emilia-Romagna e Veneto, si impegnano, con il presente accordo, a definire una regolamentazione condivisa che concili le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori.

L'obiettivo comune è:

- promuovere una maggiore efficienza tra le varie sedi, nonché tra le strutture operative e di staff;
- assicurare condizioni di equità e pari trattamento per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla sede di appartenenza.

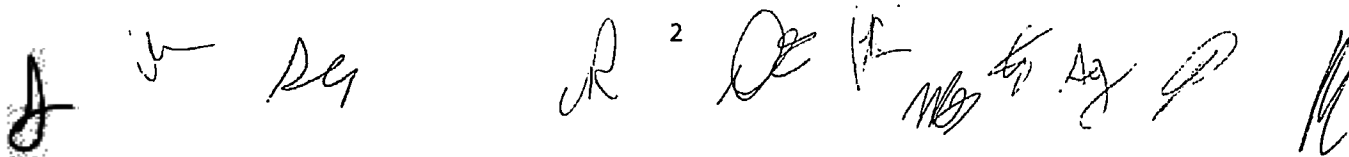
In conformità alle normative vigenti e al CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, le Parti hanno intrapreso un percorso di confronto che ha condotto alla definizione delle misure riportate nel presente accordo e che a partire dalla data del **1° dicembre 2024** saranno applicate anche sulle sedi territoriali del Veneto (18 dipendenti interessati):

- Si conferma la durata giornaliera dell'orario di lavoro che è pari a 8 ore giornaliere, per 40 ore settimanali complessive (ore lavorabili);
- L'orario di ingresso sarà alle ore 8.30 con possibilità di anticipo di 15' e posticipo in ingresso di 30'. Saranno valutate eventuali richieste individuali di modifica dell'orario di lavoro, legate a necessità di assistenza familiare;
- l'orario di lavoro decorrerà dal momento della marcatura in ingresso. Ai fini del computo dell'orario giornaliero si deve escludere la durata della pausa pranzo, calcolata come indicato al paragrafo successivo;
- Per le sedi di lavoro situate nel territorio del Veneto, la pausa pranzo avrà una durata compresa tra un minimo di 45' e un massimo di 90', in funzione delle distanze necessarie per raggiungere i punti di ristoro convenzionati. La fascia oraria di riferimento per l'effettuazione della pausa pranzo è stabilita tra le ore 12:00 e le ore 14:30. Nel caso in cui non fosse possibile rilevare puntualmente la durata effettiva della pausa pranzo, per il personale non direttivo sarà considerata automaticamente una durata di 90 minuti. Per quanto riguarda le sedi di lavoro situate nel territorio dell'Emilia-Romagna, continueranno ad applicarsi le disposizioni definite nell'accordo del 3 agosto 2018.
- Fermo restando il rispetto degli orari di lavoro, la puntualità nell'entrata in servizio ed il completamento nella stessa giornata dette ore di lavoro, gli eventuali ritardi giustificati oltre l'orario flessibile verranno compensati a blocchi di 15 minuti di ferie/rol.

Genitorialità

Acantho e il Gruppo Hera valorizzano il benessere e la genitorialità per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa. Promuovono un modello che include: gestione efficace dei congedi con formazione e coaching, supporto personalizzato per famiglie, e servizi di welfare integrato come supporto psicologico, assistenza tramite care manager e incontri dedicati ai genitori. Offrono inoltre giornate di orientamento per aiutare genitori e figli a scegliere percorsi universitari e lavorativi, favorendo il dialogo e la consapevolezza.

Nel periodo successivo alla nascita del figlio e fino al compimento del primo anno di età, vengono introdotte una serie di iniziative a favore della maternità e paternità. Il genitore che ne farà richiesta avrà la possibilità di chiedere



all'Azienda di poter valutare la possibilità di estendere la disponibilità di giorni di lavoro in modalità agile anche oltre gli otto giorni al mese, dalla fine del congedo obbligatorio di maternità fino al compimento del primo anno di età del figlio o della figlia. Tale misura non potrà essere fruita contemporaneamente da entrambi i genitori nel caso siano entrambi dipendenti di Acantho o del Gruppo Hera.

Inoltre, i genitori, entro il compimento del primo anno di età del figlio o della figlia potranno fruire di un monte permessi retribuiti, in aggiunta a quelli già riconosciuti dalla legge e/o eventualmente dalla contrattazione collettiva nazionale, pari a 7 giorni. Tale monte ore è da intendersi come quantità massima riconoscibile, anche nel caso in cui i genitori siano entrambi dipendenti di Acantho o del Gruppo Hera.

L'Azienda terrà in particolare considerazione le richieste di modifica temporanea dell'orario di lavoro che il genitore dovesse presentare, in coerenza con le attività svolte e con le esigenze di servizio.

Fino al compimento del terzo anno di età del figlio, inoltre, ed al fine di agevolare l'inserimento presso l'asilo nido, il genitore potrà fruire di un ulteriore monte permessi retribuiti, pari a 2 giornate in totale. Tale monte permessi sarà riconosciuto per ogni figlio e potrà essere goduto anche in ore. Questa misura è da intendersi come quantità massima riconoscibile, anche nel caso in cui i genitori siano entrambi dipendenti di Acantho o del Gruppo Hera.

Infine, verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito, in occasione del primo giorno di inserimento del figlio/o al primo anno della scuola primaria. Potrà fruire di tale misura solo un genitore, nel caso in cui siano entrambi dipendenti di Acantho o del Gruppo Hera.

Tutte le misure di cui sopra saranno riconosciute a partire dal 2025, ricorrendone i relativi presupposti. I permessi previsti dal presente paragrafo dovranno essere pianificati e comunicati con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi.

Welfare - Hextra

In data 11 aprile 2016 e 29 Agosto 2018 le Parti hanno sottoscritto due distinti Accordi sindacali con i quali è stato definito e successivamente prorogato, per il periodo 2016-2021, un "Pacchetto flessibile WELFARE" da assegnare a ciascun dipendente di Acantho. Con i successivi accordi del 11 giugno 2021 e 28 settembre 2022, le Parti hanno ulteriormente prorogato il "Pacchetto flessibile WELFARE", per il periodo 2022-2025.

Nel confermare la validità delle iniziative intraprese attraverso lo sviluppo di piani di welfare per tutte le persone di Acantho così come del Gruppo Hera, le Parti hanno convenuto di riconoscere per il triennio 2026-2028 un "Pacchetto flessibile WELFARE" dal controvalore di:

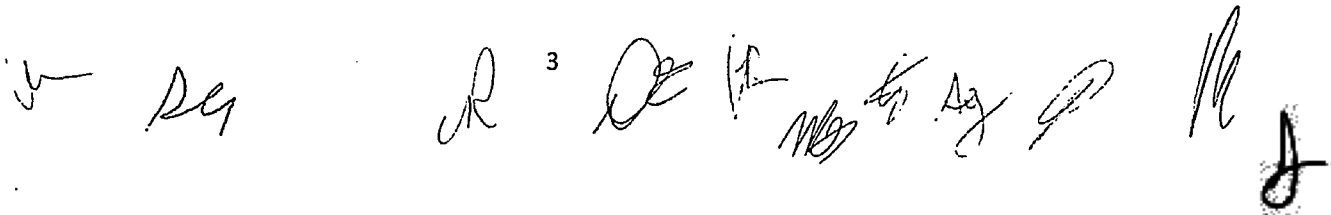
- 400 € per l'anno 2026;
- 400 € per l'anno 2027;
- 400 € per l'anno 2028;

Le modalità di riconoscimento del valore di cui sopra continueranno a essere disciplinate da apposito Regolamento consultabile attraverso la Piattaforma Welfare dedicata.

Supporto allo studio e professionalità

Permessi studio ed esami scolastici

Le Parti concordano che, a partire dal 1° gennaio 2025, i dipendenti di Acantho studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possano fruire di 150 ore annuali di permesso studio, indipendentemente dal ruolo agito in azienda e dal rispettivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.



I permessi di cui sopra potranno, inoltre, essere fruiti anche dalle Persone iscritte e frequentanti master e corsi di alta formazione (anche non universitari), a condizione che il corso/master sia valutato di interesse, da parte dell'azienda e che le spese dello stesso siano sostenute dalla Persona.

Permessi per abilitazioni professionali

Nei riguardi della persona iscritta ai corsi di abilitazione professionale e nel caso di frequenza di tali corsi fuori dall'orario di lavoro, Acantho si impegna a riconoscere un numero corrispondente di ore retribuite (retribuzione ordinaria) di permesso. Tale misura riguarderà in particolare chi è già in possesso delle suddette abilitazioni, che devono rinnovare le abilitazioni o quei lavoratori che volessero acquisirle, in relazione alle esigenze aziendali.

Armonizzazione post fusione per incorporazione di AscoTLC

A seguito della fusione per incorporazione tra Acantho S.p.A. e AscoTLC S.p.A., le Parti riconoscono la necessità di attuare un processo di armonizzazione tra i diversi sistemi di inquadramento e le declaratorie del CCNL applicato.

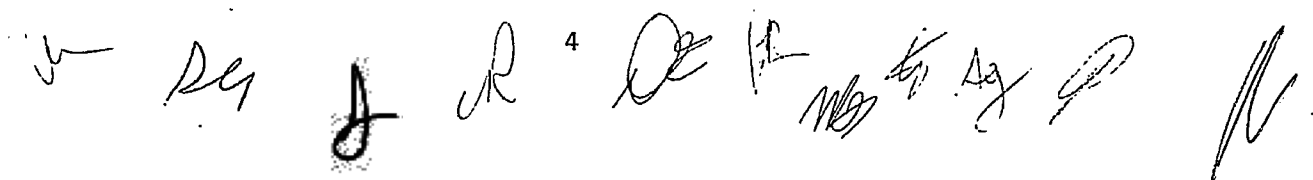
La fusione ha generato una nuova struttura organizzativa che richiede un adeguamento degli strumenti contrattuali e normativi al fine di garantire uniformità di trattamento per tutto il personale coinvolto, nel rispetto delle professionalità acquisite e delle competenze già presenti nelle diverse aree aziendali.

L'obiettivo principale è la definizione e l'implementazione di un percorso condiviso di armonizzazione degli inquadramenti e delle declaratorie professionali, volto a:

- Garantire l'equità di trattamento tra i dipendenti provenienti dalle diverse realtà aziendali, nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione
- Assicurare che le nuove declaratorie siano coerenti con l'organizzazione aziendale post-fusione, tenendo conto delle specificità e delle esigenze di ciascun settore.
- Favorire la valorizzazione delle competenze, delle esperienze professionali e delle carriere dei dipendenti, creando percorsi di crescita coerenti con i ruoli e le responsabilità effettivamente ricoperti.

Le Parti, dopo attenta ed approfondita discussione, hanno convenuto e condiviso un processo di armonizzazione articolato in più fasi, comprendenti:

1. **Analisi preliminare:** Valutazione dei sistemi di inquadramento e delle declaratorie professionali esistenti presso le aziende coinvolte nella fusione. Questa fase è stata condotta congiuntamente dalle Parti, con l'obiettivo di individuare eventuali differenze e criticità.
2. **Definizione dei criteri di armonizzazione:** Analisi e condivisione dei principi e dei razionali utilizzati per individuare il percorso di adeguamento degli inquadramenti alle declaratorie del CCNL vigente, tenendo conto della complessità delle mansioni, delle competenze richieste e delle esigenze organizzative della nuova struttura aziendale.
3. **Implementazione:** Applicazione dei nuovi inquadramenti e declaratorie professionali, con il coinvolgimento attivo delle Parti Sindacali. Nello specifico, il processo di armonizzazione coinvolgerà:
 - **n. 8 dipendenti** in totale di cui:
 - **n. 1 dipendente** per il quale è previsto un unico passaggio di livello con decorrenza dal **1° novembre 2024 (1 passaggio di livello dal 3° al 4°)**
 - **n. 7 dipendenti** per i quali sono previsti due passaggi di livello, con decorrenza rispettivamente dal **1° novembre 2024** e dal **1° marzo 2025 (4 passaggi di livello dal**



2° al 4°, 1 passaggio di livello dal 3° al 5°, 1 passaggio di livello dal 1° al 3°, 1 passaggio di livello dal 4° al 5S)

4. **Monitoraggio e verifica:** monitoraggio, da effettuare entro giugno 2025, volto a consolidare l'andamento del processo di armonizzazione, con la possibilità di intervenire per apportare eventuali correzioni o aggiustamenti.

Le Parti concordano sull'importanza del processo di armonizzazione come strumento essenziale per garantire una gestione equa ed efficace del personale, in un contesto di cambiamento strutturale quale quello derivante dalla recente fusione per incorporazione. L'accordo intende pertanto assicurare continuità operativa, trasparenza nelle decisioni e valorizzazione delle competenze acquisite.

Premio di Risultato

Premesso che:

- L'accordo sul Premio di risultato del 28 settembre 2022 scadrà il prossimo 31 dicembre 2024;
- il CCNL applicato demanda alla contrattazione aziendale materie e istituti delegati, tra cui la definizione del Premio di Risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità;
- il presente capitolo sul premio di risultato, valevole per il triennio 2025-2027 e quello denominato "quote flessibili di Welfare", valevole per il triennio 2026-2028, saranno applicati alle Persone (escluso i dirigenti) di Acantho S.p.A
- le Parti si danno atto, che i valori target relativi agli obiettivi di redditività, produttività e qualità, verranno definiti entro il primo quadrimestre di ogni anno (triennio 2025-2027), a valle del processo aziendale di definizione degli obiettivi di budget e verranno pertanto riportati in un apposito verbale di accordo, che verrà sottoscritto annualmente;

Le Parti convengono quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

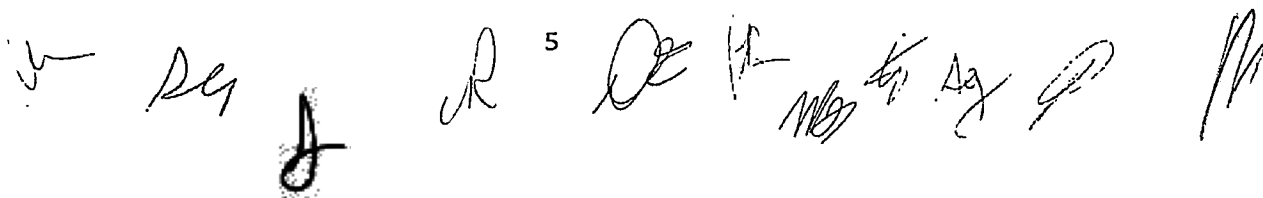
L'importo del Premio sarà articolato in quattro parti e sarà attribuito:

L'importo del Premio sarà articolato in tre parti e sarà attribuito:

- per la prima, "**parte A**", in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera (MOL Consolidato di Gruppo);
- per la seconda, "**parte B**", in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera (MOL Consolidato di Gruppo a valore condiviso);
- per la terza, "**parte C**", sulla base del raggiungimento di un obiettivo specifico relativo ad incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione.

La parte A, collegata all'incremento annuo della redditività di Gruppo (MOL Consolidato di Gruppo) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà peso pari al **35%** del Premio teorico previsto nell'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera.

La redditività sarà assegnata in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento, come così dettagliato:



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'R' with a superscript '5', and several other stylized signatures.

- raggiungimento obiettivo incremento MOL = 100%: Premio erogato al 100%; per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 5% in più della cifra massima prevista;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 90% e < 100%: Premio erogato in misura proporzionale al risultato;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 80% e < 90%: Premio erogato al 85%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 70% e < 80%: Premio erogato al 75%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 60% e < 70%: Premio erogato al 65%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 50% e < 60%: Premio erogato al 55%
- per risultati inferiori al 50 % dell'obiettivo incremento MOL, il Premio si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

La parte **B**, collegata all'incremento annuo della redditività di Gruppo (MOL Consolidato di Gruppo a valore condiviso) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà peso pari al **35%** del Premio teorico previsto nell'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera. La redditività sarà assegnata in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento, come così dettagliato:

- raggiungimento obiettivo incremento MOL = 100%: Premio erogato al 100%; per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 5% in più della cifra prevista;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 90% e < 100%: Premio erogato in misura proporzionale al risultato;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 80% e < 90%: Premio erogato al 85%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 70% e < 80%: Premio erogato al 75%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 60% e < 70%: Premio erogato al 65%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 50% e < 60%: Premio erogato al 55%
- per risultati inferiori al 50 % si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

Per la parte **C**, con peso pari al **30%** del Premio teorico previsto nell'anno, verranno individuati, inderogabilmente entro il mese di aprile di ciascun anno, indicatori di produttività specifici per Acantho, con valenza per tutto il personale ad essa assegnato. Per tali indicatori saranno individuati gli specifici obiettivi annui di incremento, rispetto ai valori consuntivati l'anno precedente, e la relativa quota del premio sarà erogata al raggiungimento dell'obiettivo stesso. Per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino ad un massimo del 5% in più della cifra massima prevista.

Gli importi lordi del premio di risultato di competenza per gli anni 2025, 2026 e 2027, per il raggiungimento del 100% del Premio al livello medio, sono definiti come di seguito indicato:

- anno 2025: 2.615 €
- anno 2026: 2.790 €
- anno 2027: 2.965 €

Si precisa che gli importi sono riferiti al livello medio di cui alla scala parametrica di Acantho (all.1).

I valori relativi agli indicatori che verranno individuati per l'anno 2025 del presente Accordo, saranno adeguati alle eventuali variazioni indicate nel *revised budget*.

Le Parti convengono che, a titolo di produttività consolidata, per effetto di livelli di redditività acquisiti nel tempo e subordinatamente al conseguimento di un risultato congruo, riscontrabile dalla consuntivazione degli obiettivi complessivi, effettuata di norma entro il mese di maggio di ogni anno, sarà corrisposto per gli anni 2025, 2026 e 2027, agli aventi diritto, quale elemento fisso ad personam non assorbibile suddiviso per 14 mensilità (utile

per gli istituti contrattuali e previdenziali), un importo a livello medio e riparametrato secondo la scala parametrica applicata in Acantho, con le modalità di seguito riportate:

- anno 2025: 50,00 € annui lordi, con decorrenza ottobre 2026
- anno 2026: 50,00 € annui lordi, con decorrenza ottobre 2027
- anno 2027: 50,00 € annui lordi, con decorrenza ottobre 2028

La suddetta quota sarà consolidata, sempre nel rispetto della suddetta decorrenza, anche ai nuovi assunti dal 2025 e negli anni successivi.

Le Parti convengono che i seguenti importi, previsti a titolo di produttività consolidata, verranno riconosciuti anche ai nuovi assunti dal 2025:

- € 150,00 annui lordi, di cui all'accordo sottoscritto il 25 giugno 2020;
- € 80,00 annui lordi, di cui all'accordo sottoscritto il 11 giugno 2021.

Le Parti, inoltre, in considerazione della presenza di altri contratti collettivi nazionali di lavoro, si impegnano ad individuare e proporre sempre maggiori livelli di armonizzazione mediante l'estensione, ove possibile, dei trattamenti coerenti derivanti dagli accordi aziendali anche ai dipendenti a cui si applicano i sopracitati contratti.

Il dipendente avrà la possibilità, su base volontaria, di sostituire il premio di risultato in denaro con servizi di welfare aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge, per un valore massimo del 50% del premio annuo. La quota da destinare ad iniziative di welfare aziendale, eventualmente scelta dalla persona a parziale sostituzione del premio in denaro, da destinare ai vari istituti welfare previsti nel Gruppo come, a titolo indicativo e non esaustivo, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, si aggiunge alla "quota welfare" annua individuale che l'Azienda riconosce ai dipendenti. Qualora il dipendente non manifestasse alcuna volontà entro il mese di aprile, si procederà con la liquidazione in denaro dell'intero importo del Premio spettante. Si precisa che i fondi di previdenza complementare verso i quali le persone potranno eventualmente destinare la quota di premio convertito, saranno soltanto quelli di tipo negoziale, istituiti nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale.

Le Parti, condividendo l'obiettivo di ottenere i benefici della decontribuzione del premio di risultato, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 al comma 189, così come modificato dal D.L. 24 aprile 2017 n. 50, convengono sull'opportunità di consolidare il sistema di coinvolgimento paritetico delle persone nell'organizzazione del lavoro, realizzato a partire dal 2017, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento e/o all'innovazione di aree produttive e/o di modelli organizzativi/produttivi.

A tal fine convengono:

- di cogliere l'opportunità di promuovere schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e al suo coinvolgimento attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro, attraverso la costituzione di "**gruppi di lavoro paritetici**".

Per ciascun gruppo viene individuato un obiettivo di miglioramento o di innovazione di un'area produttiva o di un modello organizzativo/produttivo. I gruppi di lavoro, inter-societari, inter-funzionali e inter-professionali, si riuniranno di norma in orario di lavoro e con periodicità definita da specifico piano di lavoro.

Al fine di consentire un'adeguata condivisione e coordinamento, ciascun Gruppo sarà costituito da 7 componenti, di cui 2 da nominarsi a cura delle rappresentanze sindacali, e coordinato/guidato da un *Project Leader* di nomina aziendale.

I Gruppi di lavoro potranno riunirsi in modalità da remoto o in presenza, in base alla pianificazione delle attività definita nel primo incontro.

In occasione di ciascun incontro, il gruppo di lavoro renderà tramite apposito verbale lo stato di avanzamento del progetto e lo renderà disponibile al Comitato della partecipazione per il monitoraggio dei lavori e, al termine, per la consuntivazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

- di affidare il coordinamento, monitoraggio, definizione e valutazione dei progetti, al "Comitato per la partecipazione", composto da rappresentanti della Direzione Aziendale del Gruppo Hera e da 9 rappresentanti sindacali. Ferma restando la titolarità della rappresentanza sindacale come disciplinata dal Protocollo Relazioni Industriali di Gruppo 28 luglio 2015, i componenti nominati dalle OOSS firmatarie del presente accordo dovranno rappresentare tutti i territori in cui operano le Società del Gruppo.

Il Comitato potrà nominare uno *sponsor*, da individuarsi fra il personale esperto dei temi oggetto del Gruppi di lavoro all'interno della Direzione/Azienda maggiormente coinvolta nello specifico progetto, a supporto del Gruppo di lavoro.

Il Comitato si riunirà di norma in fase di avvio e di chiusura del Progetto annuale e/o su richiesta di una delle Parti per motivazioni specifiche e, per ogni incontro, redigerà apposito verbale.

- Le persone che compongono i gruppi di lavoro saranno destinatarie di specifici interventi formativi relativi ad una maggiore conoscenza dei processi partecipativi e ad un approfondimento tecnico delle questioni oggetto di confronto. Verrà fornita, di volta in volta, tutta la documentazione necessaria per partecipare ed operare attivamente al perseguimento degli obiettivi individuati. La stessa formazione verrà gradualmente estesa anche a tutti i componenti delle RSU.

In occasione della sottoscrizione degli accordi annuali di definizione dei valori target, relativi agli obiettivi di redditività, produttività e qualità, le Parti definiranno anche i temi sui quali si concentrerà l'attività dei gruppi di lavoro. Le Parti si impegnano a costituire il Comitato per la partecipazione ed i gruppi di lavoro entro e non oltre il 30 giugno 2025.

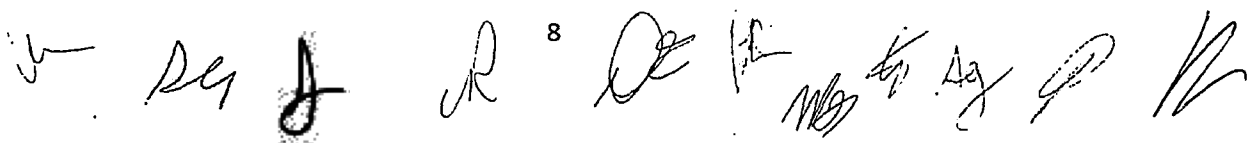
Gli indicatori del Premio di Risultato saranno monitorati con cadenza di norma trimestrale durante l'anno (con particolare riferimento alla revisione di budget).

Il Premio sarà attribuito a ciascuna persona a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento; a tal fine saranno considerate come giornate di effettivo servizio le ferie, gli infortuni sul lavoro, l'astensione obbligatoria per gravidanza, i ricoveri ospedalieri, i permessi sindacali, la donazione sangue, le assenze per permessi ex L. 104/92. Una quota parte di quanto eventualmente non corrisposto, verrà ridistribuita, nel mese successivo a quello di normale erogazione dell'importo del Premio, ai lavoratori e alle lavoratrici assenti per malattie gravi di lunga durata (più di tre mesi consecutivi) a compensazione della decurtazione del Premio di Risultato; nel caso in cui detto periodo maggiore di tre mesi consecutivi, sia a cavallo fra due anni civili, verrà egualmente considerato utile ai fini della ridistribuzione per il secondo dei due anni. L'eventuale importo ancora residuo verrà ridistribuito, sempre nel mese successivo a quello di normale erogazione dell'importo del Premio, alle persone che nel corso dell'anno non abbiano effettuato assenze per malattia.

Il pagamento del Premio sarà erogato con la prima busta paga del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio Consuntivo, di norma nel mese di giugno.

Il presente Accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge che dovessero essere definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi / previdenziali del Premio attribuito.

Per quanto non contemplato espressamente nel presente Accordo, si farà riferimento alle relative norme previste in materia dai CCNL di riferimento.



Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della L. 208/2015, come modificata dalla L. 232/2016 e di cui al DM 25/03/2016 e confermano che i benefici fiscali operano al raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati per il 2025 rispetto all'esercizio precedente 2024, considerati al tal fine come alternativi.

Letto, convenuto e sottoscritto.

Per ACANTHO S.p.A.

Aldo Fidele
... ..
Valeria Marchetti
...
Alessandro Comilheri

OO.SS. Regionali Veneto ed Emilia-Romagna

SLC-CGIL
...
FISTEL-CISL
Veronica Basi
UILCOM-UIL
Roberto...

OO.SS. Territoriali Imola e Modena

SLC-CGIL
...
UILCOM-UIL
...

RSU Acantho S.p.A.

...
Alessandro...
Maria...
Ugo...