



Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale Capitale Lavoro S.p.A.

Il presente Accordo ha validità triennale con effetto
dal ____/____/2026 al ____/____/2029



Il giorno _____ presso la sede di Capitale Lavoro S.p.A., sita in Roma, Via Giorgio Ribotta 41, cap 00144, le Parti così rappresentate:

Capitale Lavoro S.p.A.: Direttore generale, Ing. Franco Leccese

e

UGL TERZIARIO ROMA E LAZIO: Amedeo Gismondi

unitamente alla RSA UGL di Capitale Lavoro S.p.A.

ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito nel vigente CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi,

STIPULANO

la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 13 dicembre 2010, scaduto a febbraio 2013

Premesse	5
TITOLO PRIMO NORME GENERALI	5
Art. 1. Ambito di applicazione	5
Art. 2. Diritto di informazione	5
Art. 3. Relazioni sindacali	5
Art. 4. Diritti sindacali	6
Art. 5. Comunicazione sindacale - Bacheca elettronica	6
Art. 6. Assemblea sindacale	6
Art. 7. Prevenzione salute e sicurezza	7
Art. 8. Trattamento di fine rapporto	7
Art. 9. Organizzazione del lavoro	7
Art. 10. Orario di lavoro	7
Art. 11. Reperibilità	8
Art. 12. Lavoro straordinario domenicale o festivo	8
Art. 13. Buono pasto	8
Art. 14. Malattia	8
Art. 15. Visite mediche	9
Art. 16. Infortunio	9
Art. 17. Part-time post maternità	9
TITOLO SECONDO AZIONI POSITIVE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO	10
Art. 18. Comitato Unico sulle Pari Opportunità	10
Art. 19. Molestie e violenza nei luoghi di lavoro e violenza di genere	10
Art. 20. Misure a tutela della transizione di genere	10
Art. 21. Misure per il benessere organizzativo e la salute delle lavoratrici durante la perimenopausa e la menopausa	10
Art. 22. Permessi e congedi retribuiti	11
Art. 23. Ferie	12
Art. 24. Banca delle Ore	12
Art. 25. Lavoro Agile	12
Art. 26. Permessi per cause giudiziarie	13
Art. 27. Permessi per motivi di studio	13
Art. 28. Principi per la formazione continua	13
Art. 29. Permessi per formazione iscritti ordini professionali	13
Art. 30. Assistenza sanitaria integrativa contrattuale	13
Art. 31. Innovazione tecnologica e Intelligenza Artificiale	14
TITOLO TERZO RETRIBUZIONE E SISTEMA INCENTIVANTE	15
Art. 32. Bonus una tantum "Vacanza CIA"	15
Art. 33. Novazione Indennità di incremento di produttività ex art. 21 CIA 2010-2013	15



Art. 34.	Premio di risultato e programmi di incentivazione della produttività	15
Art. 35.	Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle risorse umane.....	16
Art. 36.	Disposizioni finali.....	17
Art. 37.	Condizioni sospensive di efficacia	17

Premesse

Il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (di seguito CCNL) è il contratto collettivo nazionale in uso a Capitale Lavoro S.p.A. (di seguito Azienda) per la disciplina del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, (di seguito CIA), disciplina gli istituti e gli ambiti demandati alla contrattazione integrativa di secondo livello, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Il presente accordo si compone di tre titoli.

Il primo recante le **"Norme generali"**, che contiene tutte le ulteriori disposizioni rispetto alle vigenti normative che disciplinano il rapporto di lavoro, a fronte delle specificità tipiche della società e della sua configurazione quale organismo *in house providing* della Città metropolitana di Roma Capitale.

Il secondo titolo denominato **"Azioni positive e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"** promuove azioni positive in modo tale che, anche ampliando i termini contrattuali, non vi sia alcuna differenza di genere e sia piena la pari opportunità, nell'accesso al lavoro, nella progressione professionale, nella formazione e nell'aggiornamento professionale, così come nei processi di selezione interna. All'interno di questo titolo trovano inoltre specifica collocazione gli accordi sul lavoro agile, sulle ferie, sui permessi e congedi retribuiti.

Nel terzo e ultimo titolo **"Retribuzione e sistema incentivante"**, viene disciplinata la struttura dei sistemi di incentivazione e premianti a cui tutte le lavoratrici e i lavoratori destinatari del presente accordo partecipano di diritto al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

TITOLO PRIMO NORME GENERALI

Art. 1. Ambito di applicazione

Il presente CIA disciplina il rapporto di lavoro tra l'Azienda ed il relativo personale dipendente.

Le parti confermano che il CCNL di riferimento, valido ed efficace, applicabile alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori è quello vigente per il settore "Terziario – Distribuzione – Servizi" (firmatari Confcommercio - Ugl Terziario), pertanto le Parti concordano di fare riferimento alla parte economica e normativa del CCNL, fatto salvo quanto previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 2. Diritto di informazione

Il diritto di informazione ha carattere preventivo, con periodicità almeno semestrale o comunque su richiesta delle Parti

Le materie e gli argomenti sui quali si sviluppa l'informazione sono:

- andamento economico generale;
- piani di sviluppo e di riorganizzazione;
- organico e sua composizione
(sia nella sua composizione di genere, sia con riferimento alle tipologie contrattuali presenti);
- fatturato aziendale e sua macro-composizione.

L'Azienda informa tempestivamente le RSA/RSU, inoltre, sugli aggiornamenti al Piano Industriale e sulle azioni da esso derivanti, con particolare attenzione ai progetti formativi, alla valorizzazione del personale e al sistema premiante.

Nell'ambito degli incontri periodici, l'Azienda consegna alle RSA/RSU una scheda informativa, contenente i dati aggiornati sulle materie oggetto d'informazione.

Entro il mese di dicembre di ogni anno, le Parti si incontrano per un confronto generale sulle materie esposte e al fine di verificare gli andamenti produttivi e la programmazione per l'anno successivo.

Art. 3. Relazioni sindacali

Le parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità di Capitale Lavoro S.p.A. e delle OO.SS., ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi recepiti dall'evoluzione normativa in materia, si articoli attraverso rapporti strutturali periodici a livello aziendale, regolati nel prosieguo del testo.

Tale sistema di relazione, improntato alla lealtà e al reciproco rispetto tra le parti, costituisce il presupposto, da una

parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e all'organizzazione aziendale, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard di processo e di servizio e per questa via sostenere l'equilibrio economico ed occupazionale, nonché il miglioramento del benessere organizzativo del personale, attraverso una maggiore efficienza e competitività di Capitale Lavoro S.p.a.

L'informazione, la consultazione e la contrattazione di singole tematiche saranno gli elementi fondanti del sistema relazionale.

Trimestralmente, e comunque su richiesta di una delle Parti stipulanti il presente accordo, saranno realizzati incontri per ricevere informazioni, approfondire specifiche questioni, individuare soluzioni condivise.

L'Azienda, inoltre, al fine di agevolare i rapporti tra le parti e lo scambio di informazioni, individua un Ufficio aziendale deputato ai rapporti sindacali, cui le OO.SS. e le RSA/RSU possono rivolgersi per avere informazioni, riscontri, per la prenotazione di luoghi idonei a svolgere le assemblee sindacali e più in generale le istanze che riguardano i rapporti tra le Parti.

Art. 4. Diritti sindacali

Al fine di rendere più agevole l'attività delle RSA/RSU e la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita sindacale aziendale, quale condizione di maggior favore rispetto a quanto disciplinato dal CCNL di riferimento i componenti delle RSA/RSU possono disporre di permessi retribuiti nella misura di 3 ore l'anno per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.

Nel computo di tali ore non sono considerate quelle utilizzate dalle RSA/RSU per la partecipazione alle riunioni sindacali convocate dall'Azienda, né quelle necessarie alla partecipazione agli incontri periodici previsti dal presente accordo.

Art. 5. Comunicazione sindacale - Bacheca elettronica

Le RSA/RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL applicato e firmatarie del presente CIA hanno a disposizione, in luoghi accessibili a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, apposite bacheche per le pubblicazioni fisiche, nonché on line, per la pubblicazione di comunicati di interesse sindacale e del lavoro, ai sensi dell'art. 25 della L. 300/70.

La bacheca sindacale elettronica è facilmente raggiungibile dalla intranet aziendale, al fine di consentire un flusso regolare di comunicazioni e informazioni tra OO.SS., RSA/RSU e il personale presso le sedi di lavoro.

L'inserimento o la modifica delle comunicazioni e del contenuto all'interno della suddetta bacheca è di autonoma ed esclusiva competenza e responsabilità delle RSA/RSU, il cui nominativo è stato indicato all'Azienda dalle Segreterie territoriali al momento della nomina, e/o ratifica della elezione.

L'Azienda mette a disposizione un account di posta elettronica denominato ad oggi `rsa.<nome sigla>@capitalelavoro.it` alle OO.SS., alla quale possono accedere tutti i relativi Rappresentanti sindacali aziendali. Le OO.SS. si impegnano a comunicare tempestivamente all'Azienda ogni cambiamento relativo ai rappresentanti abilitati all'uso della Bacheca e degli account di posta elettronica dedicati.

Art. 6. Assemblea sindacale

Al fine di potenziare i diritti sindacali esistenti e favorire la partecipazione attiva del personale, garantendo il fondamentale esercizio del diritto di assemblea, l'Azienda assicura alle lavoratrici e ai lavoratori fuori turno l'accesso nei locali aziendali per la partecipazione alle assemblee sindacali, riconoscendo alle e ai dipendenti in questione la retribuzione delle ore di assemblea.

Al fine di agevolare la partecipazione del personale e favorire il raggiungimento della sede assembleare, l'Azienda autorizza un permesso retribuito fino a un massimo di 60 minuti, da intendersi sia in entrata che in uscita rispetto alla propria sede di assegnazione.

Le assemblee possono essere indette dalle RSA/RSU delle OO.SS. firmatarie del CCNL ad oggi applicato e firmatarie del presente C.I.A. La richiesta delle assemblee deve essere presentata con almeno 2 giorni lavorativi di preavviso e deve contenere l'ordine del giorno.

Le RSA/RSU e le OO.SS., fermo restando quanto previsto dal CCNL, indicano le assemblee con modalità e tempistiche che assicurino la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e, ove possibile, la continuità dei servizi essenziali



Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato, il monte ore annuo per l'esercizio del diritto di assemblea viene elevato di 4 ore annuali.

Art. 7. Prevenzione salute e sicurezza

Per quanto attiene il tema generale della prevenzione e sicurezza, è istituito un Tavolo permanente tra l'Azienda e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con incontri periodici a cadenza almeno semestrale o, in caso di necessità, anche su richiesta di una delle Parti.

L'Azienda informa i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza circa le iniziative prese in ordine al tema dello stress da lavoro correlato, fin dalla fase di progettazione e implementazione da avviare entro il mese di dicembre 2026. A tale proposito e con lo scopo di offrire l'opportunità ai RLS di trasferire le proprie osservazioni, la Società convoca una volta l'anno un apposito incontro sul tema. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro due mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, al fine di definire un ulteriore protocollo specifico relativo alle tematiche della rappresentanza dei lavoratori in tema di Sicurezza.

Art. 8. Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto già previsto in materia dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, l'Azienda si impegna a riconoscere alle e ai dipendenti, senza limiti di anzianità lavorativa, la possibilità di ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto per far fronte a: spese sanitarie relative a terapie o interventi riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per se stessi o per i figli; acquisto e/o ristrutturazione della prima casa propria o dei figli; spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali o per la formazione del lavoratore o dei figli. Tutte le motivazioni devono essere preventivamente documentate.

Art. 9. Organizzazione del lavoro

Le Parti convengono sulla necessità di articolare modelli organizzativi che siano finalizzati a favorire l'armonizzazione tra le esigenze organizzative dell'Azienda e quelle delle lavoratrici e dei lavoratori. L'organizzazione del lavoro, conseguentemente, è volta a valorizzare le professionalità individuali e collettive, anche attraverso l'aggiornamento professionale continuo e mirato, funzionale agli obiettivi di produzione dei servizi

La equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, la reale applicazione di ogni fattore necessario ad affermare pari opportunità tra i generi e le singole tipologie contrattuali, sono gli ulteriori elementi di riferimento sui quali la Direzione Aziendale orienta le proprie azioni nel confronto con le RSA/RSU sull'argomento, nell'obiettivo di realizzare intese condivise.

Fermo restando che l'organizzazione del lavoro è prerogativa aziendale, Capitale Lavoro S.p.A. si impegna a confrontarsi periodicamente sul punto con le rappresentanze sindacali.

Art. 10. Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di quaranta ore settimanali, dal lunedì al venerdì, per le dipendenti e i dipendenti con orario di lavoro a tempo pieno. Il giorno di riposo di legge viene confermato nella giornata di domenica.

L'orario di lavoro giornaliero comprende una pausa retribuita di 10 minuti, da fruirsi in funzione delle esigenze lavorative.

Per le dipendenti e i dipendenti con orario di lavoro parziale, l'articolazione dell'orario settimanale viene definita all'atto dell'assunzione, individualmente e per iscritto, coerentemente con le esigenze organizzative legate alla Commessa di appartenenza e alla sede di lavoro.

L'orario di lavoro giornaliero superiore alle ore effettive, effettuato per ragioni di servizio, è computato quale "Banca delle ore", come disciplinate al successivo Art. 24. Le parti si impegnano a individuare - in un Tavolo di confronto - le modalità di riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e del lavoro supplementare per il personale a tempo parziale.

Si conferma la flessibilità in ingresso dalle ore 7:00 e non oltre le ore 10:00. Per motivi di sicurezza, non è consentito



Ipotesi ACCORDO RINNOVO CIA





accedere al luogo di lavoro prima delle ore 7:00 e comunque non è garantita la copertura assicurativa agli ingressi antecedenti le ore 7:00.

La pausa pranzo, per le lavoratrici e i lavoratori con orario superiore alle 6 ore giornaliere, è fissata (ove non diversamente disposto) dalle ore 12:30 alle ore 14:30.

Art. 11. Reperibilità

La reperibilità si applica esclusivamente al personale impiegatizio inquadrato secondo il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Essa consiste nella disponibilità del lavoratore, fuori dall'orario di lavoro, a intervenire tempestivamente su richiesta aziendale per necessità operative o gestionali.

La reperibilità viene attivata solo su richiesta formale dell'azienda, fermo restando la formalizzazione di specifici Accordi formali con le persone interessate, con i quali sono definiti altresì periodo, fascia oraria e istruzioni operative.

L'Azienda riconosce 11€ per ogni giornata in cui la/il dipendente si rende disponibile ad essere reperibile (fase passiva), indipendentemente dall'intervento vero e proprio (fase attiva) nelle giornate in cui si è reperibili, fermo restando che il compenso per la reperibilità è distinto dalla retribuzione dell'eventuale prestazione effettiva, in base alla funzione svolta, durata e fascia oraria. L'intervento effettuato durante la reperibilità è retribuito secondo CCNL e prassi aziendali.

L'azienda garantisce criteri di rotazione ed equità nella gestione dei turni di reperibilità, promuovendo la volontarietà e tenendo conto delle esigenze personali e familiari, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 12. Lavoro straordinario domenicale o festivo

Il presente articolo disciplina il ricorso al lavoro straordinario prestato in giornata domenicale e festiva da parte del personale impiegatizio inquadrato secondo il vigente CCNL applicato.

Il lavoro straordinario domenicale o festivo può essere richiesto esclusivamente dall'Azienda per specifiche esigenze operative, mediante un atto preventivo da sottoporre all'accettazione scritta del dipendente interessato. Lo straordinario o le ore supplementari vanno riconosciuti anche quando, per esigenze di servizio, è necessario lavorare il sabato e non è stato possibile, per motivi organizzativi, modificare l'articolazione oraria per spostare il giorno di riposo nella settimana.

La prestazione straordinaria è subordinata all'esplicita accettazione del lavoratore, da formalizzare prima dell'inizio dell'attività, nel rispetto dei tempi organizzativi.

Il lavoro straordinario è retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL vigente.

Art. 13. Buono pasto

L'Azienda riconosce a tutto il personale dipendente, inquadrato come impiegati e quadri, un buono pasto elettronico del valore unitario di euro sette (€ 7,00) a favore di coloro che osservano un orario di lavoro effettivo giornaliero eccedente le 6 ore. Le parti riconoscono l'obbligo, per tali dipendenti, di svolgere una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psico-fisiche e per la consumazione del pasto (art. 8, D.lgs. 66/2003). Pertanto, il buono pasto è erogato al compimento di 6 ore e 30 minuti di presenza.

Come stabilito nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), al personale che svolge la propria attività in modalità di lavoro agile è riconosciuto il diritto al buono pasto, alle medesime condizioni previste per l'attività lavorativa svolta in presenza.

L'Azienda e le OO.SS. concordano di verificare periodicamente la fattibilità tecnico-economica dell'aumento del valore unitario del buono pasto elettronico fino alla soglia di esenzione fiscale, come fissata di volta in volta dalla legge.

Art. 14. Malattia

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 187 e ss. del CCNL applicato, il cui contenuto si conferma integralmente, l'Azienda provvede ad integrare, per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, l'indennità a carico dell'INPS, fino al raggiungimento complessivo del 100% della retribuzione giornaliera. L'integrazione opera anche in caso di ricovero ospedaliero.

Quale ulteriore condizione di miglior favore per le dipendenti e i dipendenti, rispetto a quanto previsto dal comma 2 del citato art. 187 del CCNL, l'Azienda non tiene conto del numero degli eventi di malattia.

Inoltre, quale ulteriore condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto al comma 1 dell'art. 186 del CCNL, l'Azienda riconosce la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica in caso di convalescenza/terapie di durata superiore al periodo di comporto contrattualmente previsto. In tali specifici casi di gravi motivi di salute, opportunamente documentati, l'Azienda riconosce inoltre – previa istruttoria – il 70% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia oltre il centottantesimo nell'anno solare.

L'Azienda provvede ad informare le dipendenti e i dipendenti interessati al raggiungimento del 150° giorno di malattia nell'anno solare, fermo restando – comunque – che la responsabilità del conteggio delle medesime giornate è in capo agli stessi dipendenti e nulla può essere imputato all'Azienda in caso di ritardo dell'informazione in esame.

Art. 15. Visite mediche

L'Azienda riconosce specifici permessi retribuiti per effettuare visite mediche personali, del coniuge e dei familiari di primo grado, per un monte annuo complessivo di 12 ore, utilizzabili per un massimo di 4 ore al giorno.

Le sopraindicate 4 ore massime di permesso giornaliero sono determinate per chi svolge orario a tempo pieno; nei casi di orari differenti, vengono proporzionate in relazione al monte ore effettivo di lavoro.

Art. 16. Infortunio

Quale ulteriore condizione di miglior favore per le dipendenti e i dipendenti, rispetto a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 189 del CCNL, l'eventuale indennità economica per infortunio sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", erogata dall'I.N.A.I.L. a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio e fino al 20°, è integrata dall'Azienda fino al 100% della retribuzione netta.

L'Azienda prevede l'anticipazione dell'indennità per inabilità temporanea a carico dell'I.N.A.I.L. (art. 70 D.P.R. N. 1124/65), fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio. Per il solo caso di cessazione del rapporto di lavoro, non si darà corso all'anticipazione ed il pagamento sarà effettuato direttamente dall'I.N.A.I.L.

Art. 17. Part-time post maternità

Quale condizione di miglior favore per le dipendenti e i dipendenti rispetto a quanto previsto dall'art. 100 del CCNL, al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento dell'ottavo anno di età, l'Azienda accoglie il 2% in più - rispetto al limite posto dal predetto art. 100 - delle richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Tale trasformazione è concessa a seguito di formale richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori aventi diritto ai congedi parentali.



TITOLO SECONDO

AZIONI POSITIVE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Art. 18. Comitato Unico sulle Pari Opportunità

Al fine di garantire il principio delle pari opportunità le Parti costituiscono un Comitato che ha come obiettivo il miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, la parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché la rimozione di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, anche di genere, nell'accesso al lavoro, nel trattamento economico e nelle condizioni di lavoro. I componenti del Comitato sono individuati autonomamente dall'Azienda e dalle RSA/RSU. In sede di insediamento, il Comitato definisce il regolamento di proprio funzionamento.

Art. 19. Molestie e violenza nei luoghi di lavoro e violenza di genere

Le parti concordano di dare attuazione all'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", nonché agli artt. 24 della legge 80/2015 e 16-bis del vigente CCNL secondo le seguenti modalità/azioni:

- attuazione di progetti formativi e informativi di sensibilizzazione sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
- gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro anche mediante procedure operative aziendali che garantiscano la riservatezza del segnalante.

Il termine di preavviso della richiesta di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da "violenza di genere" viene ridotto a 4 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità (articolo 24, legge 80/2015).

La fruizione del congedo ex articolo 16-bis del CCNL può avvenire su base giornaliera o oraria, da fruirsi nell'arco di tre anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari al 50% della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente nel corso del quale ha inizio il congedo e, comunque, con un limite non inferiore alle due ore.

La lavoratrice vittima della violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale anche se non disponibili nell'organico ordinario.

Nei limiti del contesto organizzativo e delle mansioni espletate, l'Azienda valuterà ulteriori azioni alternative quali:

- nuove e diverse mansioni equivalenti mediante il trasferimento, a richiesta, anche temporaneo, in altri uffici dell'Azienda;
- l'attivazione di un progetto, alternativo, di lavoro agile per il periodo corrispondente al congedo o comunque compatibile con il recupero psico fisico;
- quale condizione di maggior favore rispetto ai giorni di congedo previsti dall'art. 24 del dlgs 81/2015 e dall'art. 16-bis del CCNL, la concessione di ulteriori 30 giorni di congedo con diritto al pagamento di una indennità pari al 100% della retribuzione corrente;
- la concessione di un ulteriore periodo di assenza dal lavoro sino a un massimo di 12 mesi a titolo di aspettativa non retribuita con concessione dell'anticipazione del TFR – se disponibile – nei limiti massimi previsti dalla normativa vigente.

Art. 20. Misure a tutela della transizione di genere

Le Parti condividono l'importanza per la persona che sta seguendo un percorso di transizione di genere di avere sul luogo di lavoro le condizioni ottimali per poter lavorare in un ambiente sicuro e protetto e di conseguenza valutano di assicurare anche nell'ambiente di lavoro strumenti e modalità volti a rendere quanto più possibile agevole tale percorso. In particolare, vengono riconosciuti i seguenti diritti:

- modificare il proprio nome e genere nei documenti identificativi a uso interno (ad esempio badge e rubriche telefoniche aziendali) ed esterno (ad esempio, biglietti da visita e/o domini di indirizzi e-mail aziendali);
- utilizzare l'abbigliamento corrispondente al proprio genere di elezione;
- chiedere un'anticipazione del trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'articolo 2120 del Codice civile, in deroga alle causali ivi previste.

Art. 21. Misure per il benessere organizzativo e la salute delle lavoratrici durante la perimenopausa e la menopausa

Capitale Lavoro S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali, in coerenza con le politiche aziendali in materia di pari opportunità,

inclusione e benessere organizzativo, riconoscono l'importanza di tutelare la salute psicofisica delle lavoratrici nelle diverse fasi della vita personale e professionale.

Le Parti riconoscono che la perimenopausa e la menopausa sono fasi naturali della vita che possono determinare esigenze temporanee capaci di incidere sul benessere e sull'attività lavorativa. Si impegnano pertanto a favorire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, contrastando ogni forma di discriminazione, stigmatizzazione o penalizzazione professionale connessa a tali condizioni.

Su richiesta della lavoratrice e nel rispetto della riservatezza, l'Azienda favorisce l'utilizzo flessibile degli strumenti organizzativi già previsti dal presente Contratto Integrativo, dal Regolamento interno e dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

Al fine di agevolare la continuità lavorativa e gestire eventuali situazioni di temporaneo malessere, compatibilmente con le attività svolte e fermo restando il monte ore contrattuale, possono essere concordate, su richiesta delle interessate:

- una maggiore elasticità nella gestione dell'orario di ingresso e di uscita e dei recuperi orari;
- una diversa collocazione della pausa già prevista durante la giornata lavorativa;
- una temporanea rimodulazione dell'articolazione dell'orario settimanale;
- una diversa distribuzione delle giornate di lavoro agile già riconosciute, in particolare nei periodi di maggiore intensità dei sintomi;
- la collocazione della postazione di lavoro, ove possibile, in un ambiente adeguatamente aerato o nel quale sia possibile una idonea regolazione della temperatura;
- temporanei adattamenti nell'organizzazione delle attività, senza modifica delle mansioni, demansionamento o riduzione del trattamento economico e normativo.

Le misure sono individuate tenendo conto delle esigenze della lavoratrice e della compatibilità con l'organizzazione del lavoro. L'eventuale diniego deve essere motivato.

La lavoratrice può rivolgersi al medico competente, al quale spetta la valutazione degli eventuali aspetti sanitari. Nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, all'Azienda sono comunicate esclusivamente le eventuali indicazioni organizzative, senza trasmissione di informazioni relative alla diagnosi o alla specifica condizione sanitaria.

La richiesta o l'utilizzo delle misure previste dal presente articolo non può determinare effetti negativi sulla valutazione professionale, sull'accesso alla formazione, sull'attribuzione di incarichi, sulla progressione di carriera o sul trattamento economico della lavoratrice.

Le misure previste sono attuate utilizzando gli strumenti, gli spazi e le risorse organizzative già disponibili e non comportano nuovi o maggiori oneri economici per l'Azienda.

Al fine di contribuire al superamento degli stereotipi e dei tabù legati alla salute di genere, l'Azienda promuove, nell'ambito degli ordinari programmi informativi e formativi, iniziative di sensibilizzazione sulla salute femminile, sulla prevenzione e sul benessere nelle diverse fasi della vita. Le iniziative sono rivolte a tutto il personale, con particolare attenzione a chi svolge funzioni di responsabilità e coordinamento, e sono realizzate attraverso le risorse e gli strumenti già disponibili, senza oneri aggiuntivi.

Art. 22. *Permessi e congedi retribuiti*

Quale condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni di cui all'art. 199 del CCNL applicato, l'Azienda riconosce alternativamente alle lavoratrici madri / lavoratori padri che siano genitori di figli di età compresa dalla nascita al compimento del quattordicesimo anno, 5 giorni di congedo retribuiti annui per assistenza durante la malattia, certificata dal pediatra, per ciascun figlio.

In occasione della nascita o adozione di un figlio, il padre potrà godere di ulteriori 3 giorni di congedo retribuito rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale, che dovranno essere fruiti entro il quinto mese dalla nascita o adozione del figlio.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL all'articolo 168 in relazione ai permessi per decessi e gravi infermità dei soggetti ivi indicati, qualora il decesso si verifichi in una regione diversa da quella del luogo di lavoro, il lavoratore avrà diritto a 5 giorni di congedo retribuito da utilizzarsi entro quattordici giorni dall'evento.

Qualora il decesso si verifichi all'estero, il lavoratore avrà diritto a 7 giorni di congedo retribuito da utilizzarsi entro trenta giorni dall'evento.

Nel caso di decesso di parenti fino al secondo grado, l'Azienda non tiene conto del numero degli eventi al fine di estendere il diritto di aspettativa per lutto.

Le Parti concordano inoltre di sensibilizzare e incentivare i dipendenti alla fruizione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 158 del CCNL, anche prorogando la scadenza degli stessi – su specifica richiesta – oltre il 30 giugno dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione. Tali permessi sono fruiti individualmente in periodi di minore attività e in

modo tale che non vi sia un ostacolo al normale andamento delle attività dell'Azienda.

Quale condizione di miglior favore, l'Azienda riconosce alle dipendenti e ai dipendenti, fin dall'assunzione, il numero massimo di ore di tali permessi retribuiti consentite dal CCNL, superando il sistema di maturazione progressivo di cui all'articolo 158 dello stesso CCNL. Inoltre, l'Azienda riconosce ai lavoratori, a gennaio di ogni anno, la disponibilità dell'intero monte di tali permessi retribuiti annuale. È consentito l'utilizzo delle ore di permesso ROL per la copertura dell'intera giornata di assenza.

Art. 23. Ferie

Le ferie annuali sono un diritto irrinunciabile, costituzionalmente garantito, e costituiscono un fondamentale elemento per il recupero psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori. Le parti si danno atto reciprocamente dell'importanza del monitoraggio della fruizione delle stesse, unitamente ad un maggior utilizzo dei permessi che costituiscono una voce di costo importante per l'Azienda.

I periodi di ferie possono essere fruiti dal lavoratore, tenuto conto del bilanciamento delle esigenze dell'Azienda e quelle di ciascun lavoratore.

Entro il 28 febbraio di ogni anno, le dipendenti e i dipendenti inseriscono sulla piattaforma di rilevazione presenze la programmazione delle ferie di tutto l'anno, che andranno poi materialmente fruiti al fine di garantire il già menzionato recupero psico-fisico. Tale programmazione è funzionale anche alla individuazione dei periodi di ferie maggiormente richiesti, tali da indirizzare l'Azienda alla determinazione dei giorni di chiusura aziendale. Tenuto pertanto conto della menzionata programmazione, l'Azienda può stabilire massimo n. 10 giorni di chiusura aziendale annui, avendo riguardo di farli coincidere ove possibile con le giornate di ferie programmate più richieste. La programmazione dei giorni di chiusura stabiliti dall'Azienda sono definiti previo confronto con le rappresentanze sindacali.

La mancata pianificazione delle ferie entro il suddetto termine comporta la convocazione del dipendente e la conseguente redazione obbligatoria del Piano ferie.

Il saldo ferie al 31 dicembre di ogni anno si attesterà di norma ad un massimo di 6 giorni, da fruire ove possibile entro il 30 aprile dell'anno successivo, compatibilmente con le esigenze organizzative e personali.

Quale condizione di miglior favore per le dipendenti e i dipendenti, l'Azienda riconosce a gennaio di ogni anno la disponibilità dell'intero monte ferie annuale.

Art. 24. Banca delle Ore

L'Azienda riconosce l'istituto della Banca delle Ore quale strumento di flessibilità organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, permettendo alle e ai dipendenti di gestire il recupero delle ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto all'orario ordinario contrattualmente previsto, secondo i criteri sottoelencati:

- 30 minuti come limite massimo oltre il normale orario di fine turno (inclusa flessibilità), per un monte ore mensile massimo di 6 ore;
- la banca ore maturata nell'anno di riferimento è fruibile entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo;
- l'istituto è riservato esclusivamente agli impiegati;
- non è consentito usufruire in anticipo di eccedenze non ancora maturate.

Eventuali deroghe ai limiti sopra citati sono consentite esclusivamente a seguito di espressa autorizzazione da parte dei Dirigenti e/o dei Responsabili di Ambito.

Art. 25. Lavoro Agile

Capitale Lavoro S.p.A. riconosce il lavoro agile quale strumento di organizzazione delle attività, compatibile con le esigenze aziendali, quale elemento di innovazione e modernizzazione aziendale, nonché quale fattore facilitante la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile costituisce, pertanto, un'ulteriore leva organizzativa per il miglioramento dell'attività e dei servizi resi, in coerenza con la finalità promossa dalla Società di valorizzare il lavoro per obiettivi, grazie alla combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione che esso garantisce. Le Parti confermano il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) quale strumento attuativo e di regolamentazione dell'istituto in oggetto. Al presente Accordo è allegato il vigente POLA.

Le Parti istituiscono un Tavolo tecnico di confronto sull'evoluzione del POLA, composto da rappresentanti di Capitale Lavoro S.p.A. e dalle RSA/RSU. Il POLA stesso stabilisce le modalità di composizione e di funzionamento di tale Tavolo tecnico. Il POLA stabilisce, altresì, il numero massimo di giornate mensili di svolgimento del lavoro in modalità agile, le conseguenti modalità tecnico-organizzative e i casi straordinari che possono temporaneamente determinare deroghe alle regole generali.

Art. 26. *Permessi per cause giudiziarie*

Il dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro per motivi connessi a obblighi di legge derivanti da cause o procedimenti giudiziari (quali citazioni in qualità di testimone, imputato, parte o altro obbligo di comparizione davanti all'Autorità Giudiziaria).

A tale fine, l'Azienda riconosce fino a un massimo di 4 ore di permesso retribuito per ciascun evento, previa presentazione di idonea documentazione che attesti la convocazione e l'effettiva presenza.

Art. 27. *Permessi per motivi di studio*

Le Parti convengono sull'opportunità di intervenire in materia di diritto allo studio, attraverso la definizione di condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione vigente. Il monte ore triennale previsto per la frequenza dei corsi di studio è aumentato di 50 ore nel triennio rispetto a quanto previsto dal CCNL (al momento, l'art. 171 prevede 150 ore nel triennio), anche usufruibili in un anno solare.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio viene inoltre elevata al 3%.

Inoltre, i permessi per esami sono cumulabili al predetto monte orario stabilito per le dipendenti e i dipendenti ammessi al beneficio delle ore di diritto allo studio. L'azienda riconosce, oltre a quanto stabilito dall'Art. 171 del CCNL, per la preparazione delle tesi/esami ulteriori 3 giorni retribuiti.

Art. 28. *Principi per la formazione continua*

L'Azienda riconosce la formazione continua come leva fondamentale per lo sviluppo professionale e personale delle dipendenti e dei dipendenti, nonché strumento essenziale per mantenere elevati standard di qualità, sicurezza e competitività. La formazione è pianificata e realizzata in modo da garantire pari opportunità a tutto il personale, tenendo conto delle esigenze operative e delle aspirazioni professionali individuali.

Al fine di favorire un ambiente di lavoro partecipativo e inclusivo, l'Azienda promuove strumenti di partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori, quali incontri periodici, consultazioni, gruppi di lavoro e feedback strutturati. Le Organizzazioni Sindacali e le rappresentanze interne sono coinvolte nella definizione dei programmi formativi e nei processi di miglioramento continuo.

La partecipazione alle iniziative formative è considerata parte integrante del percorso lavorativo e contribuito alla crescita organizzativa; in particolare, la formazione rientra tra le misure di cui al Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle Risorse Umane di cui all'Art. 35. Le dipendenti e i dipendenti possono proporre azioni formative coerenti con le attività svolte, che saranno oggetto di analisi, con l'obiettivo di valorizzare le dipendenti e i dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza all'Azienda.

Per lo svolgimento di attività formative, l'Azienda considera l'Ente bilaterale di categoria EBIT quale ente di riferimento.

Art. 29. *Permessi per formazione iscritti ordini professionali*

Fermo restando la mansione e il relativo livello contrattuale assegnato al lavoratore, l'Azienda riconosce alle e ai dipendenti iscritti agli ordini professionali che, con Decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2012, n. 137 hanno l'obbligo di aggiornamento, un monte annuo di 10 ore, non frazionabile sotto l'ora, da utilizzare presentando formale richiesta.

Art. 30. *Assistenza sanitaria integrativa contrattuale*

Nel ribadire la centralità del Servizio Sanitario Pubblico, si ritiene opportuno confermare l'iscrizione di tutte le lavoratrici

e i lavoratori di Capitale Lavoro S.p.A., alla Cassa Assistenza Sanitaria Integrativa, nelle forme previste dal CCNL applicato.

L'Azienda riconosce a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti in forza il diritto di usufruire di otto ore di permessi retribuiti per eseguire il check-up annuale e/o screening di prevenzione, effettuati presso strutture sanitarie pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), strutture convenzionate con il SSN o strutture convenzionate con la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal CCNL applicato.

Il riconoscimento di ciascun permesso retribuito, giornaliero o frazionabile in ore, è subordinato alla presentazione di idonea certificazione attestante l'effettivo svolgimento delle prestazioni sanitarie di prevenzione.

Art. 31. Innovazione tecnologica e Intelligenza Artificiale

Le Parti riconoscono che l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione e l'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale rappresentano elementi di evoluzione organizzativa e di sviluppo delle attività aziendali, nel rispetto della centralità del lavoro umano, della qualità occupazionale, della valorizzazione delle competenze e della sostenibilità dei processi lavorativi.

L'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale, automazione avanzata o strumenti algoritmici dovrà essere orientato al miglioramento delle attività lavorative, dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi, garantendo modalità di utilizzo sicure, trasparenti e coerenti con i principi di correttezza, non discriminazione e tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'introduzione di strumenti digitali e sistemi di Intelligenza Artificiale che possano incidere sull'organizzazione del lavoro, sulle mansioni, sui processi operativi, sui carichi e ritmi di lavoro, sulla valutazione della prestazione o sui livelli occupazionali costituisce materia di informazione preventiva e confronto con le RSA/RSU e le OO.SS. firmatarie del presente CIA.

L'Azienda fornirà preventivamente alle RSA/RSU le informazioni utili alla valutazione degli impatti organizzativi, professionali e occupazionali derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie e sistemi digitali, anche al fine di prevenire effetti negativi sulle condizioni di lavoro, sul benessere organizzativo e sulla qualità dell'occupazione.

L'introduzione di sistemi di Intelligenza Artificiale non potrà determinare automaticamente riduzioni occupazionali senza preventiva attivazione di momenti di confronto sindacale e di percorsi di aggiornamento professionale, riqualificazione e valorizzazione delle competenze interne.

Le Parti riconoscono il valore strategico della formazione continua in materia di innovazione digitale e Intelligenza Artificiale. L'accesso ai percorsi formativi dovrà essere garantito in modo equo e compatibile con le esigenze operative delle diverse strutture aziendali, al fine di assicurare una transizione tecnologica inclusiva e sostenibile.

La formazione relativa all'introduzione di nuove tecnologie sarà considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e non potrà comportare oneri economici a carico del personale.

L'utilizzo di strumenti digitali e sistemi di Intelligenza Artificiale avviene nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, del GDPR, dello Statuto dei Lavoratori e dei principi di trasparenza, correttezza e non discriminazione, con particolare riferimento al divieto di utilizzo di sistemi di controllo occulto della prestazione lavorativa.

Nessun sistema automatizzato potrà costituire l'unico elemento ai fini della valutazione professionale, dell'attribuzione di indennità, delle progressioni di carriera o dei sistemi incentivanti previsti dal presente CIA.

Nell'ambito degli incontri periodici previsti dal presente Contratto Integrativo Aziendale, le Parti monitorano gli effetti organizzativi, professionali e sociali derivanti dall'introduzione di strumenti di Intelligenza Artificiale, anche con riferimento alla qualità del lavoro, alla tutela occupazionale, allo stress lavoro-correlato, all'equilibrio dei carichi di lavoro e all'evoluzione delle competenze professionali.

Le Parti riconoscono inoltre che eventuali incrementi di produttività derivanti da processi di innovazione tecnologica e utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale debbano concorrere anche al rafforzamento delle misure di welfare, formazione continua, valorizzazione del personale e tutela della qualità del lavoro.



TITOLO TERZO RETRIBUZIONE E SISTEMA INCENTIVANTE

Art. 32. Bonus una tantum "Vacanza CIA"

In considerazione del prolungarsi dei tempi per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale scaduto a febbraio 2013, l'Azienda riconosce alle e ai dipendenti in esercizio un bonus una tantum denominato "Vacanza CIA".

Il bonus ha i seguenti valori, tenuto conto dell'anzianità di servizio:

- dipendenti in servizio dal 31 marzo 2013 al 31 dicembre 2014: € 200,00;
- dipendenti assunti dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2020: € 150,00;
- dipendenti assunti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025: € 100,00.

Il bonus è erogato attraverso uno degli strumenti di welfare aziendale disponibili a norma di legge.

Art. 33. Novazione Indennità di incremento di produttività ex art. 21 CIA 2010-2013

L'indennità di incremento di produttività prevista ai sensi dell'art. 21 del CIA 2010-2013, come integrato il 12 giugno 2012, è novata a favore delle dipendenti e dei dipendenti che già ne beneficiano quale elemento strutturale della retribuzione salariale, nella voce di busta paga come elemento di superminimo non assorbibile: ciò determina un costo aggiuntivo per l'azienda corrispondente alla conseguente contribuzione TFR.

Gli importi, finora erogati per 12 mensilità, sono incrementati del valore corrispondente a quello di un'ulteriore mensilità e riproporzionati su 14 mensilità.

Art. 34. Premio di risultato e programmi di incentivazione della produttività

Nell'ambito della contrattazione aziendale, le Parti definiscono programmi di efficienza, produttività, redditività, innovazione e qualità, con il fine di coinvolgere e far partecipare tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Capitale Lavoro S.p.A., per esigenze specifiche di incrementi di produttività legati a particolari progetti, anche di Staff, o commesse, nonché per migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, può stabilire di volta in volta meccanismi e strumenti di incentivazione *ad hoc*.

Le Parti concordano di attivare un Premio di risultato, erogato in conformità ai principi e alle disposizioni di cui alla legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi da 182 a 188. Al momento della redazione del presente Contratto Integrativo, per la misura dell'imposta sostitutiva agevolata si applicano altresì le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2025, n. 199 "Bilancio di previsione dello Stato anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028", articolo 1, comma 9.

Il premio di risultato, pertanto, è per sua natura incerto e variabile, in quanto le somme ad esso correlate sono legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione non determinabili a priori.

La possibilità di erogare il Premio di risultato è subordinata all'approvazione del bilancio consuntivo positivo (clausola on/off) da parte degli organi aziendali.

Il premio da attribuire annualmente alle e ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento tiene preliminarmente conto dell'andamento generale dell'Azienda, nonché della riduzione dell'assenteismo, nonché del raggiungimento di specifici obiettivi di Funzioni, Ufficio, Ambito o di Commessa, nonché individuali, assegnati al personale di norma entro il mese di marzo di ciascun anno.

L'Azienda e le OO.SS., nell'ambito della necessaria contrattazione aziendale tra le Parti, definiscono il sistema degli obiettivi e degli indicatori volti alla misurazione dei predetti criteri e i relativi parametri di riferimento, in uno specifico Accordo che può definire, nel dettaglio, ulteriori criteri in relazione alle modalità di attribuzione ed erogazione del Premio di risultato al personale dipendente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedente all'assegnazione degli obiettivi di performance individuali e di gruppo, il valore del premio non sarà corrisposto.

Il premio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.

L'accordo sul Premio di Risultato sarà stipulato di norma entro il mese di marzo di ogni anno; nell'Accordo è stabilito altresì l'ammontare del premio di produzione annuo.

Per ciascun anno, l'Azienda potrà rimodulare tale importo, sulla base dei risultati aziendali raggiunti.

Non è dovuto il premio al personale in posizione di distacco, in aspettativa e al personale licenziato per giusta causa.

Tenuto conto che il presente CIA arriva alla sua sottoscrizione nel mese di settembre 2026, le Parti stabiliscono di addivenire, per l'anno in corso, ad uno specifico Accordo finalizzato alla concessione di un incentivo-premio alle lavoratrici e ai lavoratori di Capitale Lavoro S.p.A. sotto forma di fringe benefit (entro i limiti di esenzione fiscale attualmente in vigore), secondo le modalità e le tempistiche concordate nel medesimo Accordo, al fine di incrementarne il benessere e migliorare il loro potere di acquisto.

Art. 35. Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle risorse umane

Le Parti riconoscono che le lavoratrici e i lavoratori, con le proprie competenze e professionalità, rappresentano un pilastro fondamentale per sostenere la crescita aziendale e garantire l'eccellenza e la qualità dei servizi erogati.

A tal fine, Capitale Lavoro S.p.A. istituisce e adotta un Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle Risorse umane, che tenga in considerazione i risultati della nuova organizzazione aziendale.

Le finalità del Sistema sono:

- a) Valutazione: misurare in modo oggettivo l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi aziendali inseriti nel Piano degli Obiettivi;
- b) Valorizzazione: promuovere la crescita professionale e personale delle risorse umane, mirando ad un continuo accrescimento del know-how tecnico-specialistico e organizzativo necessario per il supporto al Socio;
- c) Trasparenza: assicurare che la distribuzione degli incentivi e dei percorsi di carriera avvenga in conformità all'Art. 19, commi 5 e 6 del D.lgs. 175/2016

Il Sistema ha anche l'obiettivo di promuovere l'equità retributiva, operando per la riduzione progressiva di eventuali differenze salariali tra il personale inquadrato nei medesimi livelli contrattuali.

La necessità e l'opportunità di adottare un Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle Risorse umane sono rafforzate dal nuovo orizzonte temporale della programmazione aziendale. L'introduzione da parte del Socio Unico, a decorrere dall'anno 2026, del Piano degli Obiettivi di Capitale Lavoro S.p.A. con durata triennale (in luogo della precedente programmazione annuale), consente infatti alle Parti di individuare e implementare forme di sviluppo del personale con un respiro più ampio e pluriennale, favorendo un'efficace pianificazione della carriera e della formazione di lungo periodo.

Il Sistema è strutturato sui seguenti obiettivi integrati:

- 1) sviluppo complessivo e allineamento strategico: concentrarsi sullo sviluppo complessivo delle competenze, il potenziamento della motivazione e il miglioramento del benessere organizzativo del dipendente, in stretta coerenza con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda;
- 2) riconoscimento del merito e progressivo sviluppo professionale: definire percorsi chiari e trasparenti per la crescita e l'apprezzamento professionale. Ciò include la verifica del grado di professionalità espressa e la conseguente attuazione di politiche di avanzamento professionale, quali in particolare le progressioni di carriera (verticali e orizzontali), basate su criteri oggettivi e condivisi.

La formazione continua del personale, i cui principi sono espressi all'Art. 28 del presente CIA, è parte integrante del Sistema di Valutazione e Valorizzazione delle Risorse umane.

La Società riconosce nella contrattazione di secondo livello lo strumento elettivo per dare piena attuazione al Sistema di Valutazione e Valorizzazione. In particolare, Capitale Lavoro S.p.A. avvierà un tavolo di confronto con le parti Sindacali finalizzato a definire:

- Accordo sul Premio di Risultato (PdR): sottoscrizione del protocollo necessario per la detassazione dei premi, tenuto conto della metodologia di valutazione aziendale definita in attuazione del presente articolo;

- Accordo sui Livelli intermedi: definizione convenzionale dei sottolivelli e dei relativi differenziali economici, al fine di garantire equità e trasparenza nei percorsi di crescita orizzontale.

Art. 36. Disposizioni finali

Il Tavolo di lavoro tra Azienda e RSA/RSU, finalizzato alla verifica dell'andamento dell'attuazione previste dal presente Contratto Integrativo Aziendale e all'aggiornamento annuale dello stesso, è da intendersi quale tavolo permanente. Le Parti si impegnano ad aggiornare annualmente il presente Contratto Integrativo

Con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale non sono più in vigore le disposizioni del precedente CIA, né quelle previste da eventuali circolari e comunicazioni aziendali in conflitto col presente Contratto.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha validità triennale e decorre dalla data della sottoscrizione, fermo restando la sua integrale vigenza fino al rinnovo.

Art. 37. Condizioni sospensive di efficacia

Le Parti concordano che la validità e l'efficacia del presente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale sono espressamente subordinate all'approvazione dell'Assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori di Capitale Lavoro S.p.A. In mancanza della predetta approvazione, l'Accordo non produrrà effetti e si intenderà come non perfezionato, senza che ciò comporti obblighi, pretese o responsabilità a carico delle Parti sottoscrittrici.

**** * * * *

FIRME

Per Capitale Lavoro S.p.A.:

Per UGL TERZIARIO ROMA E LAZIO:

Antonio Limoni
La Maiorino