

Verbale di accordo sindacale

Il giorno 26 febbraio 2025, in Trieste, presso la sede operativa di Esatto S.p.A. in Piazza Sansovino n, 2 a Trieste si sono incontrati:

- Esatto S.p.A., nella persona di Davide Fermo, Direttore generale e procuratore speciale della Società;
- le strutture sindacali territoriali e aziendali di FISAC CGIL, UILCA, UNISIN, FILT CGIL, UGL FNA nelle persone di Elisabetta Lagioia, Andrea Dean, Raul Mauro, Lucy Morales, Roberto Benedetti, Stefano Mauro e Giovanni Pezzullo

a seguito delle richieste pervenute da parte sindacale volte ad aggiornare alcuni trattamenti aziendali in atto ed in particolare con riferimento ai trattamenti sostitutivi di mensa vigenti in Azienda, al sostegno allo sviluppo alla previdenza integrativa prevista dai CCNL ed a nuove misure economiche a tutela della genitorialità.

Tenuto conto che il Consiglio di Amministrazione di Esatto S.p.A. nella riunione del 19 febbraio 2025 ha autorizzato il Direttore Generale a sottoscrivere un accordo - compatibilmente con le disponibilità economiche dell'Azienda - che preveda misure volte a migliorare il trattamento economico e normativo dei propri dipendenti con particolare riferimento alla incentivazione economica delle forme negoziali di previdenza integrativa previste dai CCNL applicati in Azienda (*Priamo e Previbank*) ed all'implementazione delle misure volte al sostegno della genitorialità.

Dopo ampia ed approfondita discussione le parti hanno concordato quanto segue.

a) Treatments sostitutivi del servizio di mensa.

Premesso che in Esatto è prevista, a favore di tutti i dipendenti, l'erogazione di appositi "buoni pasto" per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, del valore pari a 6,20 € (*sei/20*) si conviene che, a partire dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, tale valore sia incrementato a 7,20 € (*sette/20*).

Resta inteso che il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto. Il buono pasto spetta al personale che abbia prestato attività lavorativa nella giornata per almeno sei ore.

b) Intervento dell'azienda a favore della previdenza complementare prevista dai fondi negoziali applicati in azienda.

Premesso che in Azienda sono applicati, ai lavoratori dipendenti con categoria di quadro, impiegato ed operaio, due distinti CCNL a seconda delle diverse aree di appartenenza dei lavoratori stessi (*CCNL Autoferrotranvieri per l'area mobilità / CCNL Bancari ABI per l'area esazione tributi*), sono identificati come Fondi negoziali di Previdenza Integrativa:

- PREVIBANK, che è il fondo pensione riservato ai dipendenti delle banche e delle società di loro espressione. Il Fondo pensione Previbank è iscritto all'Albo tenuto dalla Covip al n. 1059.
- PRIAMO, che è il Fondo Pensione riservato ai lavoratori dipendenti addetti ai servizi di Trasporto Pubblico ed ai lavoratori dei settori affini. Il Fondo pensione Priamo è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 139.

Posto che tali Fondi prevedono l'intervento della contribuzione a carico del datore di lavoro, le parti concordano che, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo, il contributo a carico del datore di lavoro per i lavoratori che abbiano compiuto almeno venti anni di anzianità di servizio, si incrementerà dell'1,25%.

Per quanto precede, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo, esclusivamente per i lavoratori che abbiano compiuto almeno venti anni di anzianità di servizio:

- il contributo a carico dell'Azienda per gli aderenti a PREVIBANK si incrementa dal 1% al 2,25% della retribuzione di riferimento prevista;
- il contributo a carico dell'Azienda per gli aderenti a PRIAMO si incrementa dal 2% al 3,25% della retribuzione di riferimento prevista.

Nel confermare che l'incremento della partecipazione aziendale alla previdenza integrativa negoziale del lavoratore dipendente decorre a partire dal mese successivo al compimento dei venti anni di anzianità di servizio di ogni singolo dipendente aderente ad uno dei due fondi negoziali sopra identificati si precisa che il computo degli anni di anzianità tiene conto esclusivamente dell'anzianità di servizio del lavoratore e non di quella di adesione al Fondo.

c) Tutela della genitorialità

Fermo restando il disposto dell'art. 47 del decreto legislativo 151/2001 (*Congedi per la malattia del figlio - legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5*) che prevede che entrambi i genitori, alternativamente, abbiano diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni e che ciascun genitore, alternativamente, abbia altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, le parti concordano che per i genitori con figli di età compresa fra i tre e i quattordici anni, le giornate di astensione non retribuita, da fruire alternativamente tra i genitori, siano elevate a 10 (*dieci*).

Resta inteso che, per fruire delle ulteriori giornate di permesso non retribuito, il lavoratore dovrà presentare all'Azienda - come di consueto - la certificazione di malattia prevista dalla legge.

Resta infine confermato che, per le giornate di assenza aggiuntive al titolo dicte trattasi (ovvero sia quelle *tra la sesta e la decima*), non è previsto l'accredito di alcuna contribuzione figurativa.

Letto, approvato e sottoscritto

Trieste, 26 febbraio 2025

Esatto S.p.A.

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN

FILT CGIL

UGL FNA