

Testo di dettaglio dell'Ipotesi di Accordo preliminare CCNL Gruppo Invitalia

Roma, 14 maggio 2014



Il giorno 14 maggio 2014 alle ore 16.00, presso la sede di Roma dell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa – INVITALIA - , si sono incontrati:

l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa rappresentata da:

Giuseppe Galati

Gabriella Forte

Renato Gemma

e le OO.SS della stessa:

- FISAC-CGIL rappresentata da:
Daniela Untolini Bocci, Stefano Massari, Filippo Rizzo, Leonilda Cesarano, Antonio Formichella, Massimo Mattioni
- FIBA-CISL rappresentata da:
Gaetano Morgese, Giuseppe Di Pietro, Antonietta Impellizzeri, Pamela Galassi, Laura Ielmini, Luigi Maggi
- UILCA-UIL rappresentata da:
Sergio Ianniello, Giuliana Cecchi, Antonio Marrone, Paolo Leone, Alfonso Nardi, Mario Setaro
- UGL-Credito rappresentata da:
Manlio Augello, Ines Febbraio, Carlo Zuppante, Andrea Ferruzzi, Danilo Gallucci

Le Parti, come sopra rappresentate, hanno definito il quadro normativo ed economico da applicare ai dipendenti, Quadri e Impiegati, del Gruppo Invitalia, concordando la nuova formulazione degli articoli riportati in allegato 1, in esecuzione alla "Ipotesi di Accordo preliminare CCNL gruppo Invitalia" (di seguito per brevità "Ipotesi di Accordo"), che è stata sottoscritta tra le Parti il 30 aprile 2014 e che qui integralmente si richiama.

In aggiunta a quanto disciplinato dall'articolato di cui all'allegato 1, resta pertanto inteso tra le Parti quanto segue.

- 1) Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, con conseguente durata triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa del CCNL Inivialia.
- 2) Gli incrementi dei minimi contrattuali decorrono dalle seguenti scadenze:
 - a. 1° ottobre 2014
 - b. 1° luglio 2015;
 - c. 1° luglio 2016.
- 3) I nuovi minimi retributivi assumeranno i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 2.
- 4) Ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo sarà riconosciuto un importo *Una Tantum* calcolato applicando la percentuale dell'1,80% - quale sommatoria dei differenziali per anno - a recupero del differenziale tra il tasso di inflazione programmata, utilizzato per il rinnovo del 2011, e l'inflazione effettiva rilevata dall'ISTAT (indice IPCA al netto dell'inflazione derivante dai prodotti energetici importati). Per l'anno 2013, in assenza della definizione dell'indice effettivo, è stato utilizzato l'indice previsionale. L'erogazione dell'*Una Tantum* di cui al presente punto verrà erogata nel mese di maggio 2014 e nello stesso mese sarà, inoltre, interrotta l'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale.

Gli importi dell'*Una Tantum* sono identificati nelle tabelle 2a e 2b che seguono:

Tab 2a: Una Tantum – personale con assegnazione dell'Ex Accordo

Livello	Importo Una Tantum
1° Liv.	2.167,00
2° Liv.	1.665,00
3° Liv.	1.378,00
4° Liv.	1.177,00
5° Liv.	1.091,00

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.

Tab 2b: Una Tantum – personale senza assegnazione dell'Ex Accordo

Livello	Importo Una Tantum
1° Liv.	2.020,00
2° Liv.	1.559,00
3° Liv.	1.298,00
4° Liv.	1.097,00
5° Liv.	1.011,00

L'Una Tantum non avrà alcuna incidenza su alcun istituto di legge e contratto compreso il TFR e sarà erogata *pro quota* rispetto ai mesi di effettiva presenza e/o retribuzione e livello di assegnazione tenendo conto dell'anzianità nel Gruppo, nonché calcolato per i lavoratori part time in termini percentuali rispetto alla minor presenza. L'Una tantum sarà erogata in misura piena ai lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2011, mentre per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2013 sarà riproporzionato in base ai mesi di effettivo lavoro durante il periodo di vigenza del rinnovo del 2011; non si darà luogo ad alcuna erogazione a questo titolo per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2014.

- 5) Entro il 31 dicembre 2014, attraverso un apposito tavolo di confronto Azienda-OOSS firmatarie del presente CCNL, le Parti concordano di verificare la necessità, manifestata dall'Azienda, di modificare l'attuale sistema di inquadramento. Le Parti condividono che tale verifica sarà effettuata attraverso la definizione dei profili professionali, il collegamento tra profili professionali e sistema di inquadramento e l'individuazione degli eventuali ulteriori livelli di inquadramento che si rendessero necessari. Il sistema così definito sarà posto dall'Azienda alla base del nuovo sistema professionale, comprensivo di idonei percorsi di sviluppo e di sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze.
- 6) Entro il 31 luglio 2014, le Parti procederanno alla redazione di un testo unico del CCNL, coordinato tra il testo del 2006, il rinnovo del 2011 e il rinnovo 2014.
- 7) La redazione del testo unico del CCNL, di cui al precedente punto 6), procederà anche ad adeguare il testo del CCNL agli interventi normativi successivi al 2006; a titolo esemplificativo si citano i seguenti argomenti:

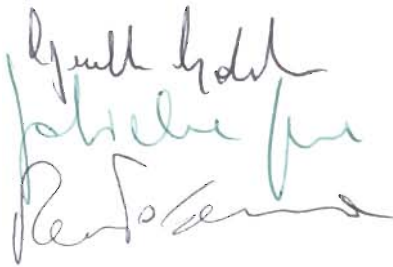
h PR dk

di la GO de
A A

- a. adeguamento della disciplina in tema di somministrazione a tempo determinato;
- b. riforma degli assetti contrattuali con l'adeguamento delle metodologie di contrattazione collettiva ai vigenti accordi interconfederali.

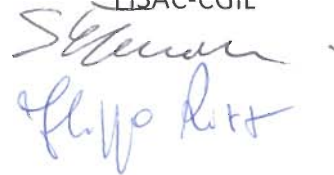
Letto, confermato e sottoscritto.

l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA



Le RSA

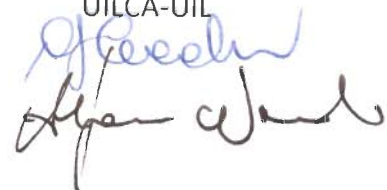
EISAC-CGIL



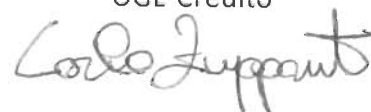
FIBA-CISL



UILCA-UIL



UGL-Credito



Allegato 1

RINNOVO CCNL INVITALIA

NUOVA FORMULAZIONE DEGLI ARTICOLI CONTRATTUALI

LA
VA

f
90
94
90
6
51

Articolo 7 - Organi direttivi, Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo, Rappresentanze Sindacali Aziendali: componenti, funzionamento e permessi sindacali.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi di categoria e dei Sindacati provinciali, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro sia espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Società.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni sindacali territoriali di riferimento all'azienda.

Il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali è composto dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL nel numero massimo di 3 membri effettivi per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori; agli incontri aventi all'ordine del giorno tematiche di particolare rilevanza per tutto il Gruppo potranno partecipare ulteriori due dirigenti sindacali per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL i cui nominativi dovranno essere preventivamente comunicati alla Capogruppo.

L'Azienda riconosce, al Coordinamento un monte ore annuale complessivo pari a 125 ore di permessi retribuiti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA. Gli incontri con l'Azienda non incidono sul monte ore.

Le spese sostenute dai membri del Coordinamento e dagli eventuali dirigenti sindacali per partecipare agli incontri con l'Azienda, sono a carico della Società datrice di lavoro, nei limiti previsti dal CCNL e dalla normativa aziendale in essere.

Il Coordinamento, previa comunicazione all'Azienda, potrà effettuare un incontro per semestre. L'azienda riconosce, per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL, le spese vive di viaggio e pasti, oltre ai tre membri effettivi del coordinamento, ad un solo dirigente sindacale di ogni Società rientrante nel campo di applicazione del CCNL. Le ore di permesso sindacale utilizzate a tale scopo sono a carico della Società datrice di lavoro

2
JK

20
pe
A
A

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette all'azienda cui il lavoratore appartiene.

A ciascun dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'Azienda riconosce l'utilizzazione di permessi, pari per ciascuna RSA ad un monte ore annuale di permessi sindacali pari a 1,5 ore l'anno per ciascun dipendente della Società datrice di lavoro, con un minimo di 60 ore per azienda oltre a 7 ore per ogni sede operativa.

Il dirigente della RSA/Coordinamento che intende usufruire di permessi sindacali previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e/o per il Coordinamento, deve darne preventiva comunicazione attraverso il Segretario responsabile della rispettiva RSA e/o Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali.

Gli incontri con l'Azienda non incidono sul suddetto monte ore.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno liquidate in base alla retribuzione globale di fatto.

Ai componenti della commissione tecnica, nell'eventualità che su designazione delle OO.SS. ne facciano parte dipendenti cui è applicato il presente contratto, sono riconosciute complessivamente 30 ore annue di permesso retribuito; le riunioni degli organismi non incidono su tale monte permessi.

In occasione della nomina delle RSU le Parti si incontreranno per armonizzare il monte ore sindacale alla nuova situazione.



Articolo 26 - Contratto a tempo determinato

Le parti riconoscono che la forma normale di rapporto di lavoro subordinato nel Gruppo Invitalia è rappresentata dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato; riconoscono altresì la necessità di dare esecuzione ai rinvii operati dalla normativa vigente all'autonomia contrattuale, al fine di disegnare un istituto adeguato alle necessità organizzative del Gruppo Invitalia, alla sua *mission*, al contesto operativo. In tale ambito, nel ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato, le Parti convengono che sarà data preferenza al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rispetto alla somministrazione a termine.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 6 settembre 2001 nr. 368 e successive modifiche integrazioni, dalle specifiche norme speciali vigenti in materia, dai decreti ministeriali e dalle circolari applicative, nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegate alla contrattazione collettiva, in particolare rispetto a durata complessiva, proroghe, rinnovi e limiti al ricorso al tempo determinato medesimo.

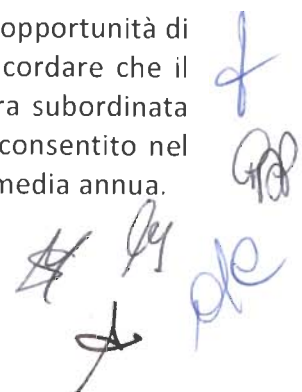
Proroghe e rinnovi

Le proroghe, fino al numero massimo previsto dalla legge, sono ammesse a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e nel rispetto della durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato stabilita dalla legge e dal presente CCNL.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato, quale che sia la forma da questo assunta, il lavoratore può essere riassunto a tempo determinato senza soluzione di continuità, in deroga agli intervalli previsti dall'art. 5 co. 3, primo periodo, del D.Lgs. 368/2001.

Limiti al ricorso al rapporto a tempo determinato

Le Parti prendono atto dell'evoluzione del modello operativo dell'Azienda, che prevede un sempre maggiore impegno su attività commissionate dalla Pubblica Amministrazione attraverso commesse temporanee a durata predefinita; le Parti prendono altresì atto che tali commesse, per la loro natura e per le loro specifiche caratteristiche, richiedono un significativo ricorso a personale a tempo determinato. Conseguentemente le Parti, anche al fine di dare seguito alle ulteriori opportunità di occupazione che tali commesse generano, ritengono opportuno concordare che il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato, siano essi di natura subordinata ovvero stipulati nell'ambito di un contratto di somministrazione, sia consentito nel limite del 45% dell'organico a tempo indeterminato calcolato su base media annua.



In caso di commesse straordinarie o che comportino un mutamento significativo nell'organizzazione aziendale, le Parti procederanno ad un esame congiunto a conclusione del quale potranno concordare l'innalzamento di detta percentuale, allo scopo di soddisfare le esigenze determinate da tali commesse.

In caso di acquisita stabilità delle mansioni e funzioni espletate dal lavoratore, l'Azienda si impegna a verificare l'opportunità di proporre al lavoratore interessato l'assunzione a tempo indeterminato senza l'effettuazione del periodo di prova; le Parti convengono altresì che i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rappresentano il bacino prioritario per eventuali future stabilizzazioni.

NORMA TRANSITORIA

A seguito delle modifiche introdotte dal rinnovo del 2014, su richiesta di una delle Parti si procederà ad esame congiunto relativo all'applicazione della nuova disciplina del contratto a tempo determinato entro il 31 maggio 2015.



Articolo 25 - Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro è regolata dagli artt. 20 ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003 nr. 276, e successive modifiche integrazioni, dalle specifiche norme speciali vigenti in materia, dai decreti ministeriali e dalle circolari applicative, nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegate alla contrattazione collettiva.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è ammesso nelle situazioni previste dalla normativa vigente *pro tempore*, mentre è escluso per la sostituzione del personale in sciopero.

Il ricorso alla somministrazione è in ogni caso ammesso, nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato per una durata massima di 36 mesi.

In conformità con la normativa vigente, l'Azienda informerà le RSA in merito al numero e ai motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro; detta informazione potrà essere resa anche in occasione degli incontri periodici di cui all'art. 6 del presente CCNL. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'Azienda potrà fornire le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula dei contratti di somministrazione. Inoltre, in occasione degli incontri annuali di cui al citato art. 6 del presente CCNL, l'Azienda darà complessiva informazione in merito al numero e ai motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, alla durata degli stessi, al numero e alla qualifica dei lavoratori interessati.

Le parti confermano che ai lavoratori impiegati con lo strumento della somministrazione di lavoro temporaneo è applicata la contrattazione collettiva in vigore presso la società, con la sola esclusione delle polizze sanitarie integrative e di fondi pensione integrative nonché delle polizze infortuni malattie professionali ed extra professionali.

In caso di acquisita stabilità delle mansioni e funzioni espletate dal lavoratore, l'Azienda si impegna a verificare l'opportunità di proporre al lavoratore interessato l'assunzione a tempo indeterminato senza l'effettuazione del periodo di prova.

Limiti al ricorso al rapporto di somministrazione a tempo determinato

Il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato, siano essi di natura subordinata ovvero stipulati nell'ambito di un contratto di somministrazione, è consentito nel limite del 45% dell'organico a tempo indeterminato calcolato su base media annua.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Articolo 28 - Telelavoro

Le parti, in coerenza con le norme previste dall'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro concluso il 16 LUGLIO 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES, del 9 giugno 2004, convengono sulla possibilità di avviare in via sperimentale forme di telelavoro; il telelavoro che consiste in una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, è regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Le parti concordano che, in ogni caso, il telelavoro può essere svolto solo da lavoratori subordinati e non può intaccare in alcun modo l'unicità del ciclo produttivo.

I principi cui deve conformarsi tale metodologia lavorativa sono:

Volontarietà; il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere previsto in sede di prima assunzione del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al presente CCNL ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle altre condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Reversibilità: Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile; salvo diverso accordo preventivo fra le parti, la reversibilità è su richiesta del lavoratore con un preavviso di almeno 6 mesi.

Diritti e doveri: per quanto attiene alle condizioni organizzative ed i carichi di lavoro di lavoro, alle problematiche di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ai diritti collettivi e sindacali, al diritto alla riservatezza, all'accesso a tutti gli istituti contrattuali, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa ed è soggetto ai medesimi doveri. Nell'ambito della legislazione, del contratto e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Formazione: i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Organizzazione tecnica e protezione dei dati: l'azienda provvede alla fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti, dei supporti tecnici inclusi software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore) necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia richiesta esplicita dell'uso di strumenti propri; si fa inoltre carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Ove il telelavoro sia svolto con regolarità, l'azienda provvede anche alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dal presente contratto, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dai commi precedenti.

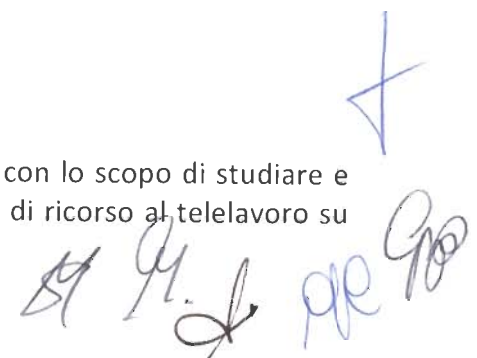
Verifiche: Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, l'azienda, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui è svolto il telelavoro, nei limiti della normativa vigente e delle norme previste dal presente CCNL. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e del presente CCNL. Il telelavoratore può chiedere ispezioni in tal senso.

L'azienda si impegna infine a garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi, su richiesta del telelavoratore, regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Non è pertanto esclusa la possibilità di effettuare prestazioni di telelavoro verticali, con giorni di presenza in azienda.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano di costituire una commissione mista con lo scopo di studiare e proporre entro il 31 dicembre 2014 progetti sperimentali di ricorso al telelavoro su specifici ambiti organizzativi.



La Commissione sarà composta da due membri effettivi per ciascuna OO.SS. firmataria del presente Accordo e dai componenti di nomina aziendale; per garantire la piena funzionalità della Commissione le OO.SS. potranno nominare ulteriori due membri supplenti per in sostituzione dei membri effettivi.

Le parti comunicheranno formalmente entro 15 giorni dalla firma del presente Accordo i nomi dei propri membri effettivi e supplenti.

u P cu

f gh go
d w de

Articolo 35 - Mobilità esterna

Le Parti convengono sulla utilità del distacco quale strumento teso a favorire la maggiore integrazione operativa del Gruppo ed il decentramento organizzativo.

A tal fine le Parti stabiliscono di attivare tutti gli strumenti contrattuali disponibili al fine di favorire il processo suddetto.

Di seguito sono regolamentate le misure concernenti le risorse coinvolte nei processi di mobilità esterna.

Distacco

Mediante il distacco l'azienda, per soddisfare oggettive esigenze organizzative ed un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

L'Azienda può procedere al distacco temporaneo del lavoratore, come definito al comma precedente, presso società controllate e/o partecipate senza il consenso del lavoratore, qualora, a parità di mansioni e trattamento, il distacco operi per non più di un anno e la Società distaccataria abbia sede all'interno del medesimo territorio comunale nel quale si trova la sede di lavoro del lavoratore distaccato.

Per distacchi di durata superiore all'anno o per rinnovi del distacco che comportino una durata complessiva del medesimo superiore sempre all'anno, è necessario acquisire l'esplicito consenso del lavoratore al distacco.

L'Azienda si impegna a riconoscere le spese inerenti allo stesso.

Il lavoratore distaccato può chiedere il rientro in azienda per comprovate esigenze personali, dando un preavviso di 2 mesi.

Ai sensi del D.Lgs. 10 settembre 2003, 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, nel caso in cui per oggettive e condivise esigenze tecniche organizzative si rendesse necessario disporre il distacco di gruppi di lavoratori le parti valuteranno in apposito incontro le modalità attuative, redigendone verbale.

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

L'Azienda può procedere alla cessione del contratto di lavoro del lavoratore presso società controllante, controllate e/o partecipate per comprovate esigenze tecniche e organizzative aziendali e previo consenso del lavoratore interessato.

Qualora, a motivo della cessione del contratto di lavoro avvenuta su iniziativa dell'Azienda, il lavoratore cambi residenza o domicilio, al lavoratore cui si applica la

cessione del contratto di lavoro sarà corrisposto il rimborso delle spese di trasloco per sé e il nucleo familiare, oltre ad una indennità di cessione del contratto di lavoro pari ad una mensilità, quando il lavoratore si trasferisca da solo, ovvero a due mensilità quando si trasferisca insieme al nucleo familiare.

Nel caso che la cessione del contratto di lavoro avvenga per accoglimento di domanda del dipendente, l'azienda non dà luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né a pagamento di alcuna indennità di cessione del contratto stesso.

← *W* *u*

St *PA* *St*
St *PA* *St*

Articolo 39 - Diritto allo studio

Le Parti riconoscono l'alto valore della formazione quale strumento di elevazione della personalità e per il conseguimento di un bagaglio personale e professionale.

In relazione alle vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale accreditate dalle Regioni, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti fino a 150 ore annue per un periodo pari alla durata legale del corso di studi e comunque non superiore ad un massimo di quattro anni.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per anno accademico e sono fruibili solo nel corso dello stesso.

Per quanto riguarda i corsi di Laurea e i Master post Laurea, si precisa che i permessi di cui al comma 2 vengono riconosciuti in caso di:

- frequenza di corsi di Laurea per il conseguimento della prima Laurea;
- frequenza di Master relativi a materie coerenti con le attività aziendali.

I permessi di cui al comma 2 richiesti per la frequenza a corsi di Laurea ulteriori, saranno valutati dall'Azienda considerando la coerenza con la *mission*, le attività aziendali e il percorso professionale del dipendente.

I lavoratori studenti che frequentano tali corsi non sono tenuti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario.

Oltre ai permessi di cui sopra, i lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

A tal fine sono riconosciute due giornate di permesso retribuito prima della data di qualsiasi esame di stato, universitario, purché non ripetuto, e di laurea, nonché della giornata/e in cui si effettuano le prove di esame.

I lavoratori che usufruiscono di tali permessi sono tenuti a produrre idonea documentazione attestante l'esercizio dei diritti di cui sopra.

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, per un massimo di due cicli di permessi nella vita lavorativa aziendale del singolo lavoratore; detti permessi, inoltre, potranno essere richiesti solamente qualora l'iscrizione all'università sia stata resa nota all'Azienda

L. P. a

St. G. P. a
f. H. G. P.

prima della stipula del contratto di lavoro, oppure sia avvenuta successivamente alla stessa.

NORMA PARTICOLARE PER I LAVORATORI ISCRITTI AD UNIVERSITÀ TELEMATICHE

In relazione alle peculiari modalità di frequenza ai corsi che caratterizzano le università telematiche, le Parti concordano che i permessi di cui ai commi 2 e 7 spettano, rispettivamente, a condizione che il lavoratore certifichi in modo idoneo l'iscrizione all'università, l'avvenuto collegamento all'università (e alle lezioni da questa erogate) durante l'orario di lavoro nonché infine l'effettiva iscrizione e presenza alla prova d'esame.

L. V. A.

Ge. 98
A
f. pe

Articolo 54 - Servizio fuori sede

Per servizio fuori sede si intende la prestazione lavorativa che, per esigenze di natura organizzativa, tecnica o produttiva, il lavoratore svolga occasionalmente o anche per un periodo prolungato di tempo, al di fuori della propria sede di lavoro ma nel medesimo territorio comunale.

Nella eventualità che tale servizio comprenda la prevista pausa pranzo sarà comunque corrisposto il ticket sostitutivo del servizio mensa.

Servizio fuori sede occasionale

Nel caso di attività prestata fuori dalla normale sede di lavoro e comunque entro il Comune dove ha sede l'azienda, è previsto il rimborso di eventuali spese documentate funzionali all'espletamento della propria attività.

Qualora siano presenti spese di trasporto, per lo spostamento si darà preferenza all'utilizzo di mezzi pubblici.

Assegnazione per un periodo prolungato a servizio fuori sede

Le parti prendono atto dell'evoluzione del modello operativo dell'Azienda, che prevede un sempre maggiore impegno su attività commissionate dalla Pubblica Amministrazione, attraverso commesse temporanee a durata predefinita le quali, per la loro natura e le loro specifiche caratteristiche, richiedono di essere svolte anche presso la sede del committente.

Qualora occorra attivare il servizio fuori sede a seguito dell'acquisizione di nuove commesse, l'Azienda ne darà preventiva informazione alle OO.SS.; l'informazione riguarderà le attività sulle quali si prevede che saranno impegnati i relativi lavoratori assegnati.

In caso di assegnazione del lavoratore a un servizio fuori sede per un periodo continuativo e prolungato di tempo, l'Azienda ne darà formale comunicazione all'interessato, nella quale saranno specificate la durata dell'assegnazione, il referente operativo dell'Azienda in loco, le motivazioni nonché, infine, le modalità di effettuazione della rilevazione delle presenze.

Ai dipendenti assegnati in servizio fuori sede sono garantiti tutti i diritti, servizi e attribuzioni riconosciuti dal presente CCNL ai lavoratori del Gruppo Invitalia; a titolo esemplificativo e non esaustivo saranno garantite: tutele legali ex lege 104 anche rispetto all'assegnazione di sede, diritti di partecipazione alle attività sindacali previste da leggi e contratto, totale attuazione delle garanzie e tutele sindacali legge

300/70, diritto alla fruizione dell'orario compattato come normato dal presente CCNL.

L'assegnazione al servizio fuori sede non determina la modifica delle proprie mansioni; qualora l'assegnazione a tale servizio comporti l'assegnazione di nuove attività, l'Azienda provvederà ad erogare tempestivamente l'adeguata formazione.

Di norma l'assegnazione al servizio fuori sede non dà luogo a rimborso spese.

L'Azienda, compatibilmente con la legislazione vigente e le circostanze del caso specifico, potrà installare, presso il luogo di prestazione fuori, le apparecchiature per la rilevazione delle presenze utilizzate anche presso le sedi aziendali. Ove ciò non sia possibile il lavoratore effettuerà la rilevazione delle presenze mediante altre idonee modalità (telematiche, fogli presenza, etc.).

Decorsi due anni consecutivi dall'avvio del servizio fuori sede, è facoltà del lavoratore chiedere l'assegnazione ad altra attività svolta presso una delle sedi aziendali; l'Azienda si impegna a valutare e ad accogliere dette richieste compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e, in ogni caso, a fornire risposta formale al lavoratore.

NORMA TRANSITORIA

A seguito delle modifiche introdotte dal rinnovo del 2014, su richiesta di una delle Parti si procederà ad esame congiunto relativo all'applicazione della nuova disciplina del servizio fuori sede entro il 31 maggio 2015.

L'Azienda fornirà a tutti dipendenti attualmente in servizio fuori sede continuativo la comunicazione formale di cui comma 3 - Assegnazione per un periodo prolungato a servizio fuori sede - del presente articolo.

L'Azienda si impegna a fornire le informazioni sui lavoratori assegnati al servizio fuori sede per un periodo prolungato mediante l'integrazione dell'informativa quadrimestrale.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Gr. CO" and "f. Sede".

Articolo 59 - Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali distribuite in cinque giorni dal lunedì al venerdì.

La flessibilità giornaliera, da recuperare nel corso del mese di fruizione, è stabilita in un massimo di 90 minuti.

Le ore utili al recupero della flessibilità devono essere effettuate entro le ore 19.45 delle ordinarie giornate lavorative del mese.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003 in relazione al riposo del dipendente di 11 ore consecutive ogni 24 ore e di 24 ore consecutive ogni 7 giorni, queste ultime da cumularsi con il riposo giornaliero, le diverse forme di articolazione di orario settimanale di lavoro saranno comprese nella fascia oraria dalle 8.00 alle 20.00 con un intervallo minimo di 30 minuti, armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'Azienda.

L'orario di lavoro effettivo medio settimanale ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003, compreso le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore. Tale media viene determinata su base annuale; pertanto, per le unità che superano le 10 unità occupate, le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario, da effettuarsi alla locale Direzione Provinciale del lavoro di cui all'art. 4 del D. Lgs. 66/2003 con decorrenza 1 gennaio 2006, saranno riferite ad un periodo di 12 mesi.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink, including the letters 'GAB' and 'f'.

Articolo 64 - Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore il cui funzionamento avverrà con le seguenti modalità:

- a richiesta del dipendente le ore di straordinario alimentano la banca delle ore;
- le ore di straordinario che sono versate nella banca delle ore sono maggiorate con la relativa percentuale prevista per il lavoro straordinario; tale la maggiorazione è sostituita da un equivalente versamento in banca ore;
- le ore versate in banca ore saranno utilizzate dal lavoratore a copertura di assenze dal lavoro e le stesse saranno considerate come permessi retribuiti;
- il lavoro straordinario eccedente il limite massimo annuale potrà essere compensato esclusivamente con permessi retribuiti commisurati come sopra;
- tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative dell'Azienda le richieste di fruizione dei permessi retribuiti di cui sopra dovranno essere presentate al diretto responsabile con almeno 24 ore di anticipo e potranno essere utilizzate dal dipendente esclusivamente a copertura di assenze dal lavoro non inferiori a 30 minuti.

Le ore accantonate nella Banca delle Ore saranno utilizzate dal lavoratore, per le finalità di cui sopra, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui sono state versate nella Banca delle Ore.

In caso di mancata fruizione, la Direzione Risorse Umane predisporrà specifici piani di smaltimento delle ore accantonate e non utilizzate.

NOTA A VERBALE

Con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2013, saranno adottati specifici piani di smaltimento delle ore accantonate e non utilizzate.

Articolo 67 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto a fruire di permessi retribuiti, preventivamente autorizzati, per motivi personali, per un totale di 15 ore lavorative da fruire nell'anno solare.

Al dipendente che contrae matrimonio che produca effetti civilmente riconosciuti dallo Stato italiano, spetta un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario; la richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con 30 giorni di preavviso. Il congedo matrimoniale potrà essere fruito anche entro il sesto mese successivo al matrimonio, compatibilmente con le esigenze organizzative.

In occasione della nascita di un figlio o evento equiparato saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito; le modalità di fruizione sono regolamentate dall'art. 4 comma 24 della L. 28 giugno 2012 nr. 92, nonché dalle ulteriori disposizioni di legge e regolamentari vigenti *pro tempore*.

Ai sensi della legge n. 53/2000, il lavoratore dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente o affine entro il secondo grado o del convivente; in caso di decesso, e quale condizione di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dalla citata L. 53/2000, detti permessi saranno concessi per ciascun evento luttuoso rientrante nella casistica quivi disciplinata. Nei casi di documentata e grave infermità il lavoratore potrà concordare con l'Azienda diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In occasione di un ricovero in day hospital e a seguito di presentazione di adeguata attestazione medica sarà riconosciuta al dipendente una giornata di permesso retribuito.

In aggiunta a quanto disciplinato nel comma precedente, potranno essere riconosciuti permessi non retribuiti per gravi e comprovate necessità di assistenza a familiari, anche in aggiunta a quanto riconosciuto dalla L. 5 febbraio 1992 nr. 104 o in assenza dei requisiti da questa previsti.

Saranno altresì riconosciuti al lavoratore permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario, e comunque nel limite individuale di 4 ore al giorno, al fine di sottoporsi a:

- eventuali cicli di cure direttamente conseguenti ad uno stato morboso o ad un infortunio, la cui necessità sia comprovata da opportune certificazioni rilasciate dalle strutture pubbliche;
- visite mediche se documentate da opportune certificazioni rilasciate dalle strutture pubbliche.

Il riconoscimento dei permessi di cui al comma che precede è subordinato alla condizione che dette cure e visite mediche non possano essere svolte al di fuori del normale orario di lavoro; il tempo di viaggio da e/o verso la sede di lavoro (fino ad un massimo di 120 minuti complessivi) sarà riconosciuto, nell'ambito di detti permessi, solo a fronte del rientro in servizio o della collocazione della visita, ovvero del ciclo di cure, a fine servizio.

Il lavoratore può altresì fruire per motivi personali di brevi permessi giornalieri da recuperare nel corso del mese di fruizione entro il limite massimo di dieci ore mensili; la compensazione di detti permessi dovrà avvenire con le stesse modalità e limiti previsti dall'art. 59 co. 3.


Il permesso da recuperare non può essere concesso in alcun caso a copertura di ritardi sistematici e potrà essere fruito per non più di 3 ore consecutive; detto permesso sarà pertanto concesso solo a fronte del rientro in servizio o della collocazione dello stesso a fine servizio.

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 concernente i soggetti portatori di handicap, si applicano le disposizioni sui permessi previsti dall'articolo 33 della legge medesima.

NOTA A VERBALE

La regolamentazione di cui al comma 9 entrerà in vigore secondo la seguente tempistica:

- per ciò che concerne l'innalzamento del monte ore mensile, dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo del 30 aprile u.s.;
- per quanto riguarda il recupero su base mensile, al termine delle attività tecniche necessarie all'implementazione del sistema di rilevazione delle presenze e comunque non oltre il 1° luglio 2014. Fino alla data di effettiva operatività del recupero su base mensile, resta in vigore la previgente disposizione che prevede la compensazione settimanale.



Articolo 70 - Assenza per malattia

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve darne tempestiva comunicazione all'Azienda sia nel caso di 1^ malattia che di prosecuzione della stessa, indicando, altresì, il luogo dove si trovi degente se diverso dal proprio domicilio.

La certificazione dello stato di malattia avviene normalmente in via telematica, in conformità alle vigenti disposizioni normative. Qualora, per motivi eccezionali, non fosse possibile la certificazione in via telematica, il lavoratore dovrà spedire o far pervenire, entro 48 ore dal rilascio, il certificato medico di malattia.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, in mancanza della comunicazione richiesta in caso di assenza per malattia, nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, la medesima si considera ingiustificata.

Qualora durante il periodo di ferie intervenga un evento morboso, il quale impedisca il ripristino psico-fisico, lo stesso sospende la fruizione delle ferie.

L'effetto sospensivo, di cui sopra, si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione di certificazione di cui al presente articolo.

Per un solo giorno di malattia non è richiesta la presentazione del certificato medico nel limite massimo di due giornate annue.


Superato detto limite è richiesta la presentazione del certificato medico anche per un solo giorno di malattia.

Il dipendente è tenuto, altresì, a rispettare tutte le disposizioni previste per quanto riguarda i rapporti con l'Istituto previdenziale (INPS).

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, anche se autocertificata, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione del domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato all'azienda per motivi inerenti alla malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.



Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o di dimora, anche se temporanei.

NOTA A VERBALE

A seguito delle modifiche introdotte dal rinnovo del 2014 in tema di malattia autocertificata, le Parti si danno atto che coloro i quali, alla data del 7 maggio u.s. (ratifica dell'Ipotesi di Accordo) abbiano già raggiunto o superato il numero di due giornate di assenza per malattia autocertificata, dovranno giustificare tramite certificazione medica tutte le ulteriori assenze per malattia di un solo giorno. Il limite di due giornate di malattia autocertificata si applica comunque a tutti gli altri lavoratori.



Articolo 81 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto

In relazione a quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 2120 del c.c., in tema di anticipazione del TFR, le Parti concordano le seguenti estensioni:

- a) le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 6% annuo del numero totale dei dipendenti;
- b) la richiesta può essere effettuata dal dipendente con almeno cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, in costanza di rapporto di lavoro;
- c) l'anticipazione non sarà superiore all'80% del trattamento cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- d) l'anticipazione può essere richiesta anche per "significative" ristrutturazioni della prima casa presentando idonea documentazione;
- e) l'anticipazione può essere richiesta fino ad un massimo di tre anticipazioni nel corso del rapporto di lavoro.

Nel caso di superamento delle richieste di cui al punto a) precedente, tenuto conto delle fattispecie di anticipazione disciplinate dall'art. 5 del D.Lgs. 151/2001, le Parti, in relazione alle ipotesi previste di origine contrattuale e legale, ritengono di dare la precedenza alle richieste di origine legale.

L'Azienda, nel caso di adesione da parte del lavoratore al fondo complementare di cui all'art. 89, riconosce ai lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, la possibilità di utilizzare una quota dell'accantonamento annuale del TFR per incrementare la propria copertura previdenziale volontaria, fino all'intero importo del medesimo.



Le retribuzioni di cui alle tabelle 3, 4, 5 e 6 sono riconosciute, alle decorrenze ivi indicate, ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo e saranno riproporzionate *pro quota* secondo le percentuali di part time; in caso di assunzione in corso d'anno ovvero di aspettativa non retribuita nonché nelle altre casistiche previste dalla legge, la singola tranche sarà riconosciuta, ai fini delle retribuzioni indirette e differite, in proporzione ai mesi di effettiva presenza e/o retribuzione; in caso di passaggio di livello, la singola tranche di aumento sarà parimenti riconosciuta in proporzione ai mesi di assegnazione al nuovo livello.

Le Parti, attraverso la definizione dei valori economici contenuti nelle tabelle 3, 4 e 5 e 6, si danno atto di aver definito:

- a) il recupero dello scostamento tra tasso di inflazione programmato utilizzato per il rinnovo 2011 e l'inflazione effettiva rilevata dall'Istat, pari al 1,80% (sommatoria dei differenziali per anno – per il 2013 in assenza della definizione dell'indice effettivo è stato utilizzato l'indice previsionale-);
- b) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2014 pari al 1,80% ;
- c) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2015 pari al 2,00%;
- d) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2016 al 2,10%.

Le Parti si danno atto di aver definito i nuovi importi economici applicando le percentuali sopra riportate su valori rivalutati di anno in anno e che l'importo dell'assegno ex accordo, riconosciuto ai lavoratori in forza al 13 dicembre 2000, è quello del livello di inquadramento al 1 gennaio 2001.

NOTA A VERBALE

L'Azienda, a fronte della decorrenza concordata tra le Parti per gli aumenti contrattuali definiti come sopra, si impegna a non procedere ad incrementi dei superminimi individuali né ad erogazioni di importi *una tantum* (ad esclusione di quanto disposto al punto 4 dell'Ipotesi di Accordo del 30 aprile u.s.) fino al mese di decorrenza degli aumenti contrattuali.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.