

IPOTESI DI ACCORDO CCNL GRUPPO INVITALIA

Il giorno 26 luglio 2021 alle ore 19, presso la sede di Roma dell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo di impresa spa – Invitalia -, si sono incontrati:

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

- Antonio Migliardi;
- Giuseppe Galati;
- Roberto Ungaro;
- Renato Gemma;
- Ines Febbraio;

e le **OO.SS della stessa:**

- FISAC-CGIL rappresentata da: Stefano Massari, Antonio Formichella, Leonilda Cesarano, Paolo Fidel Mele;
- FIRST-CISL rappresentata da: Giuseppe Di Pietro, Francesco Pompili, Raffaella Terenzi, Gaetano Morgese;
- UILCA-UIL rappresentata da: Giuliana Cecchi, Antonio Marrone, Paolo Leone, Sergio Ianniello;

Premesso che:

- il 31 dicembre 2019 è scaduto il CCNL per il Gruppo Invitalia;
- in prossimità di tale scadenza, le OO.SS. hanno presentato la loro piattaforma per il rinnovo del CCNL medesimo;
- l'intervento della crisi pandemica, nel febbraio del 2020, ha impedito l'avvio della trattativa per il rinnovo del contratto nei tempi previsti;
- l'evoluzione della crisi pandemica e il progressivo consolidarsi di una "nuova normalità" sia nelle attività della committenza che nelle connesse operatività aziendali rendono necessario il perfezionamento di un nuovo quadro di intese contrattuali;

si conviene che:

il nuovo testo contrattuale sia perfezionato attraverso la modifica e/o integrazione degli articoli contrattuali allegati ed il complesso delle intese a latere contestualmente perfezionate in data odierna, che ne costituiscono parte integrante.

In sostituzione dell'articolo 13 del CCNL 25/07/2017 viene convenuto il seguente testo:

Art. 13 Decorrenza e durata

Il presente rinnovo del CCNL del Gruppo Invitalia avrà eccezionalmente durata quadriennale anziché triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica.

La decorrenza del presente contratto è fissata nel 1° gennaio 2020 e scadrà quindi il 31 dicembre 2023.

Il contratto collettivo si intenderà rinnovato qualora non venga data disdetta almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza; in caso di disdetta rimarrà vigente fino a che non venga sostituito da un nuovo accordo tra le parti.

Resta inteso che a decorrere dal prossimo rinnovo contrattuale troverà nuovamente applicazione la durata contrattuale stabilita all'art. 13 CCL 2017-2019.

In sostituzione dell'articolo 14 del CCNL 25/07/2017 viene convenuto il seguente testo:

Articolo 14 – Struttura della contrattazione

La contrattazione collettiva nel gruppo Invitalia si articola su due livelli.

Il primo livello è costituito dalla contrattazione nazionale, a livello di gruppo; essa – con la deroga eccezionale stabilita per il presente contratto - ha durata triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa e ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori del gruppo Invitalia, fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del presente CCNL. Per la dinamica delle retribuzioni, l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo sarà basato sull'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, calcolato dall'ISTAT ai fini della contrattazione collettiva.

In particolare i minimi contrattuali di cui all'Allegato 1 del presente CCNL troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2023.

L'Azienda – previa informativa alle OO.SS stipulanti – in ciascun anno della vigenza contrattuale adeguerà, con decorrenza dal mese di giugno, i minimi contrattuali di cui all' allegato 1 sulla base della dinamica inflattiva consuntivata per l'anno precedente, misurata dall'indice IPCA depurato dalla dinamica dei beni energetici importati definito dall'ISTAT.

È previsto un secondo livello di contrattazione riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli di primo livello, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, che stabilisce anche la tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - e le materie del secondo livello.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo che ciò abbia la finalità di individuare specifici elementi di garanzia in situazioni di particolare difficoltà economica-organizzativa.

Il contratto di secondo livello ha durata triennale – fatto salvo quanto previsto per la presente vigenza per assicurare l'allineamento temporale con il presente contratto - ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizione con il rinnovo del CCNL, fatta esplicita eccezione per la definizione dei valori economici di eventuali premi di produzione che - concorrendo all'assetto complessivo della retribuzione del Lavoratore – le Parti convengono siano definiti durante la trattativa di rinnovo del CCNL e a stralcio di essa.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

In calce all'articolo 19 del CCNL 25/07/2017 viene inserita la seguente nota a verbale:

Articolo 19 - Obiettivi delle parti e tipologie contrattuali escluse

NOTA A VERBALE

Saranno annualmente fornite le informative di merito relative alle diverse forme contrattuali applicate secondo le normative vigenti (tempo determinato, apprendistato, somministrazione, contratto di collaborazione) ed alle modalità utilizzate per assicurare il corretto impiego delle strumentazioni.

Ad integrazione dell'articolo 23 del CCNL 25/07/2017 viene convenuto il seguente testo:

Articolo 23 - Contratto a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. b) bis D.lgs. 81/2015, le Parti confermano che il contratto può avere una durata superiore a 12 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. esigenze connesse a incrementi temporanei dell'attività ordinaria;
2. esigenze connesse alla realizzazione di commesse.

In sostituzione dell'articolo 26 del CCNL 25/07/2017 viene convenuto il seguente testo:

Articolo 26 – Lavoro agile e telelavoro

1. Lavoro agile

Il lavoro agile rappresenta una modalità organizzativa di adempimento della prestazione lavorativa con una significativa flessibilizzazione del luogo e tempo di espletamento della stessa, ferma restando la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale.

Al personale che entro il 30 settembre 2021 aderisca individualmente all'istituto saranno applicate le condizioni descritte nel presente contratto.

L'azienda si impegna ad accogliere tali domande di adesione e notificare l'intervenuto accoglimento entro il 30 novembre 2021.

L'adesione individuale al lavoro agile avrà validità per il periodo compreso fra il 01/01 e 31/12/2022.

In tale periodo saranno svolti in lavoro agile 2 giorni a settimana con le modalità previste di seguito. Le parti monitoreranno in sede aziendale (secondo livello) l'andamento dell'istituto in occasione dei previsti appuntamenti sul Premio di Produzione e si incontreranno per una verifica finale nell'ultimo trimestre 2022.

Dopo il 01 gennaio 2022 le ulteriori domande di adesione saranno di prassi valutate dall'azienda entro 2 mesi dalla presentazione delle medesime.

a) Regolamentazione

Nelle giornate di lavoro agile, fermo restando il rispetto dei limiti temporali contrattualmente definiti, la prestazione lavorativa si effettuerà, di massima, in correlazione con l'orario normale previsto dal CCNL.

La prestazione giornaliera dovrà essere collocata nella fascia oraria dalle ore 8,00 alle 20,00, tenuto conto delle esigenze specifiche di servizio dell'unità organizzativa di appartenenza nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore dovrà comunque assicurare la continuità della prestazione lavorativa nella fascia oraria compresa fra le ore 09,00 e le ore 13,00, fatta salva diversa comunicazione aziendale. Il completamento della prestazione sarà pertanto collocato flessibilmente dal lavoratore nella fascia compresa fra le ore 14,00-20,00. In riferimento a specifici settori il posizionamento della fascia di quattro ore può invece avvenire nel segmento pomeridiano e in tali casi il completamento della prestazione avverrà nella fascia compresa tra le ore 09,00 e le ore 13,00

Durante la giornata in lavoro agile, il dipendente si impegna inoltre ad essere contattabile tramite gli strumenti messi a sua disposizione dall'azienda, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo in materia di disconnessione.

In ragione delle peculiarità della modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa, è esclusa l'effettuazione di lavoro straordinario e supplementare.

b) Diritto di disconnessione

Il lavoratore non effettuerà - e l'Azienda non richiederà - la prestazione lavorativa nella fascia oraria compresa fra le ore 20,00 e le ore 08,00, garantendo altresì il riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive fra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente. Durante la fascia di disconnessione, il dipendente in lavoro agile potrà disattivare le strumentazioni informatiche e i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

c) Eccezioni

Si riportano di seguito in casi in cui l'Azienda potrà non applicare, per i lavoratori coinvolti nelle attività interessate, il lavoro agile malgrado l'intervenuto perfezionamento dell'accordo:

- a. Continuità nominativa del presidio fisico richiesta motivatamente dalla committenza, e non altrimenti soddisfacibile;
- b. Situazioni eccezionali connesse a:
 - esigenze di continuità del servizio (es. rilevante rilascio in ambito sistemi informativi, oppure inclusione in task force che debba esaminare documentazione non disponibile in formato digitale) o
 - stagionalità del processo (es. attività di amministrazione propedeutiche al bilancio oppure attività di controllo di primo livello o di audit, attività di certificazione

lu
to
7
2

GP
ST
PP

comunitaria ed in generale attività collegate a scadenze programmatiche delle risorse finanziarie etc.);

- c. Eventi straordinari, come ad esempio anomale concentrazioni di assenza *oppure* impreviste esigenze operative connesse alle attività di Stazione Appaltante (es. ufficio di Direzione Lavori, convocazioni di enti in relazione a procedure autorizzative etc.), al rispetto dei termini di legge e per sopravvenute scadenze fissate dalla Pubblica Amministrazione (es. termini prescrittivi durata procedure di gara, rispetto termini impegno risorse finanziarie, etc.); verifiche ispettive (es. Corte dei Conti o GdF etc.);
- d. Altre circostanze definite dal CdA / Vertice aziendale (es. elaborazioni di Piano Industriale che per ragioni di riservatezza e controllo della circolazione di dati riservati devono essere effettuate in controllo fisico);
- e. Primo periodo di inserimento in azienda (12/18 mesi, secondo valutazione del responsabile aziendale);
- f. Contenuto professionale del lavoro (job non virtualizzabile).

In tali casi la sospensione sarà efficace per il perimetro e il periodo necessario previo preavviso di 24 ore a lavoratori ed OO.SS.

d) Modalità di fruizione

La fruizione delle giornate di lavoro agile avviene secondo la pianificazione specificamente definita dai seguenti settori organizzativi:

- a. Business Unit Incentivi e Innovazione – Occupazione (per la elevata concentrazione di Telelavoro)
- b. Business Unit Incentivi e Innovazione – altre funzioni
- c. Business Unit Programmi Operativi
- d. Business Unit Investimenti Pubblici
- e. CFO/amministrazione
- f. CFO/sistemi informativi
- g. CFO/immobili e acquisti
- h. Altre Staff/altre Società

Entro l'ultimo venerdì del mese precedente - o entro la giornata lavorativa precedente in caso di coincidenza con Festività infrasettimanale – i settori richiamati individueranno, per ciascuna risorsa in consistenza che abbia aderito al lavoro agile, le giornate di fruizione della spettanza settimanale intere del mese interessato. La pianificazione assicurerà sia la fruizione delle spettanze di lavoro agile sia la presenza in Azienda nelle altre giornate, occupando le postazioni assegnate - da Immobili e acquisti – al settore pianificatore. I previsti interventi di ottimizzazione degli spazi disponibili escludono qualunque possibilità di modifica della pianificazione salvo quanto esplicitamente previsto (cfr. capitolo “eccezioni”). Le giornate di lavoro agile non effettuate, per qualsiasi ragione (assenza, ferie, rientro per esigenze di servizio nei casi previsti) non sono recuperate. La pianificazione si intende perfezionata con la comunicazione ad Immobili ed Acquisti e a RUO/Amministrazione del Personale.

Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile non è fornita la connessione dati da parte dell'Azienda. La prestazione in lavoro agile presuppone quindi che il lavoratore garantisca che il luogo diverso dalla sede aziendale utilizzato sia idoneo dal punto di vista della qualità ed efficacia della connessione informatica con l'Azienda e garantisca i necessari requisiti di sicurezza e riservatezza dei dati aziendali.

Ove una imprevista esigenza di servizio o un imprevisto sviluppo delle lavorazioni in corso determinino la necessità di una prestazione in trasferta, la stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dal responsabile e da R.U.

e) Potere di controllo e disciplinare

Il lavoro agile non modifica l'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare del datore di lavoro, che continuano ad essere esercitati con modalità analoghe a quelle comunemente applicate nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto.

In caso di procedimento disciplinare, è consentita l'audizione a difesa del lavoratore anche con l'assistenza sindacale in modalità telematica, attraverso gli strumenti informatici in uso.

2. Telelavoro

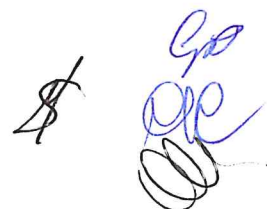
Il telelavoro costituisce una forma ordinaria di adempimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Tale scelta è comunque reversibile su richiesta del lavoratore con un preavviso di almeno 6 mesi.

In coerenza con l'intervenuto consolidamento dell'istituto e con il superamento delle precedenti limitazioni, entro il 31 ottobre 2021 sarà consentito a tutti i lavoratori a prescindere dalla propria collocazione organizzativa di inoltrare formale richiesta di adesione all'istituto. A conclusione di questa fase l'Azienda valuterà successivamente la compatibilità organizzativa delle richieste nei diversi settori organizzativi con tre possibili esiti:

- Accoglimento integrale di tutte le domande in quanto organizzativamente compatibili;
- Non accoglimento delle domande nei settori organizzativi per i quali non sussiste tale compatibilità;
- Accoglimento di un limitato numero di domande in quanto organizzativamente compatibili e conseguente determinazioni di alcune esclusioni.

La possibilità di tale ultimo esito richiede alle parti la formalizzazione, in occasione dell'invito a manifestare interesse alla popolazione aziendale, di chiari criteri per la definizione della graduatoria di accoglimento delle domande ed al riguardo le Parti potranno anche insediare una apposita commissione paritetica.

Inoltre, ove le caratteristiche professionali dei candidati lo consentano, l'azienda verificherà la possibilità di riallocazioni gestionali in ambienti organizzativi che consentano l'accoglimento della richiesta.



I Telelavoratori non potranno espletare prestazioni straordinarie e osserveranno l'orario di lavoro contrattuale nella fascia prevista nelle sedi aziendali. Le parti chiariranno in occasione degli inviti a manifestare interesse in quali circostanze eccezionali, motivate e supportate da adeguata documentazione, la prestazione di telelavoro potrà essere espletata anche da un secondo domicilio.

Trova applicazione anche in materia di telelavoro la previsione relativa al diritto alla disconnessione di cui *sub. 1 b.*

Le parti infine convengono che le nuove dimensioni e il consolidamento dell'istituto richiedano una costante verifica con particolare attenzione agli aspetti di socializzazione, formazione e welfare.

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 inquadramentali, ai carichi 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 analoga 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, all'installazione e alla 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.

lu
*
h

GP
gr
SH

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 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.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro sono a carico dell'Azienda. Al Telelavoratore sarà riconosciuta una indennità mensile lorda di € 40,00 per le utenze.

Le Parti concordano che quanto previsto nel presente accordo supera e sostituisce ogni ulteriore accordo vigente in materia.

NOTA A VERBALE

Le Parti condividono che il nuovo regime di modalità di lavoro previsto in Azienda, disegnato con l'art. 26 CCNL configura un nuovo equilibrio nel rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita del lavoratore, e che a questa finalità sia ispirata la norma relativa al diritto di disconnessione. L'Azienda opererà perché le prassi gestionali consentano l'effettivo rispetto dello spirito della norma con riferimento all'orario di inizio e termine della fascia di disconnessione (es. sarà evitata la sistematicità nella convocazione di riunioni a ridosso della fascia di disconnessione tutte le volte che l'attività è programmabile).

In calce all'articolo 30 del CCNL 25/07/2017 viene inserita la seguente nota a verbale:

Articolo 30 – Salario di ingresso

NOTA A VERBALE

L'intervento aziendale sul mercato del lavoro delle risorse non professionalizzate assume come bacino di reperimento assolutamente privilegiato i neolaureati delle diverse Università italiane. Al riguardo l'Azienda intensificherà la propria azione di *employer branding*, volta al perfezionamento di convenzioni e/o *partnership* adeguate. L'Azienda conferma inoltre la finalizzazione esclusiva del salario di ingresso al mercato delle risorse non professionalizzate, alle quali è comunque equiparata la presenza di esperienze lavorative non pertinenti al perimetro di attività aziendale e alle mansioni che saranno assegnate al lavoratore a seguito dell'instaurazione del rapporto di lavoro.



La presenza di positive valutazioni della performance, verificate in prossimità del completamento del biennio dalla data di assunzione, potrà determinare l'anticipazione del superamento del salario di ingresso allo scadere del ventiquattresimo mese. In occasione dei confronti semestrali previsti dal sistema di relazioni Azienda/sindacato sarà fornita alle OO.SS. stipulanti una articolata informativa circa le quantità di applicazione del salario di ingresso sul totale delle assunzioni nei diversi settori lavorativi.

In calce all'articolo 31 del CCNL 25/07/2017 viene inserita la seguente nota a verbale:

Articolo 31 – Sviluppo professionale

NOTA A VERBALE

Relativamente alle risorse di livello 4 che abbiano maturato 3 anni di anzianità di servizio al 30 settembre 2021, L'Azienda renderà noto alle OO.SS stipulanti entro il 31/10/2021 le posizioni i cui contenuti professionali saranno oggetto di una verifica una tantum successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, includendo in tale verifica anche i dipendenti già verificati che nel frattempo abbiano mutato collocazione organizzativa o tipologia di impiego. Al riguardo si conferma la equiparazione organizzativa ed inquadramentale dei Telelavoratori a parità di condizioni di impiego professionale.

Tale verifica sarà effettuata entro il 30 marzo 2022.

A far data dal primo gennaio 2022, l'Azienda renderà sistematica la verifica annuale sul contenuto organizzativo delle posizioni dei livelli 4 con almeno 3 anni di anzianità.

In esito a tale verifica, con decorrenza dal compimento del quarto anno di appartenenza di livello 4 potranno aversi rispettivamente:

- il mantenimento dell'inquadramento del livello retributivo posseduto con indicazioni per la formazione e possibilità di definire nuovi appuntamenti di verifica decorso non meno di 1 anno da tale data (5 anni dall'assunzione);
- il conferimento del livello 3 qualora il contenuto professionale della posizione e la positività della performance lo giustificino.

Dal mese di settembre p.v. l'Azienda effettuerà inoltre, nel più generale quadro delle politiche di valorizzazione delle risorse interne, un intervento di *assessment* a tutta la popolazione di livello 4° che accolga la relativa proposta aziendale rilasciando la prevista liberatoria. Gli esiti di tale intervento, su base ovviamente aggregata, saranno portati a conoscenza delle OO.SS.

Con l'obiettivo di migliorare il livello complessivo di trasparenza percepita delle procedure aziendali l'Azienda chiuderà le verifiche individuali di sviluppo ex art. 31 con adeguata formalizzazione.

la
10 1 2

81
GP
QR

In calce all'articolo 32 del CCNL 25/07/2017 viene inserita la seguente nota a verbale:

Articolo 32 - Mobilità interna professionale

NOTA A VERBALE

L'Azienda conferma i principi dichiarati nella *Carta dei Principi di Diversità e Inclusione* allegata al presente contratto, sia al fine di garantire le medesime opportunità al personale interno senza alcuna forma di discriminazione, sia al fine di allineare i trattamenti retributivi agli effettivi contenuti professionali delle posizioni ricoperte. Sarà posta particolare attenzione all'esigenza di contrastare i rischi di obsolescenza professionale presenti su alcune attività.

Le parti condividono di porre una particolare attenzione nei confronti dei lavoratori, di livello inquadramentale non apicale, che in un periodo lungo (convenzionalmente: 8 anni) operando sulla medesima attività non siano stati destinatari di alcun riconoscimento inquadramentale e/o retributivo. Con l'obiettivo di rivitalizzare l'ingaggio dei lavoratori interessati e favorirne quindi lo sviluppo professionale, saranno valutate le opportunità di interventi riallocativi utili a rimotivare le persone attraverso l'acquisizione di nuove capacità di intervento e lo sviluppo di adeguati e coerenti programmi di formazione. Il ritorno di tali interventi sarà oggetto di confronto fra le Parti, su base aggregata, decorsi 18 mesi dalla sottoscrizione del contratto.

Al riguardo le Parti condividono che nel quadro di una più generale rivitalizzazione dello strumento del *job posting* al generarsi di opportunità lavorative saranno prioritariamente tenute in conto tali esigenze di cui sopra.

In calce alla nota a verbale all'articolo 54 del CCNL 25/07/2017 viene inserita la seguente previsione:

Articolo 54 - Trasferte e Missioni

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che, con decorrenza 01/09/2021 per le attività relative a Programmi Operativi/Ricostruzione Centro Italia troverà applicazione il rimborso spese non documentabili di euro 15,49 in sostituzione dell'indennità di cui al comma 5 del presente accordo (euro 40).

In sostituzione dell'articolo 94 del CCNL 25/07/2017 viene convenuto il seguente testo:

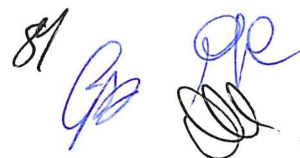
Articolo 94 - Trattamento Economico

Il trattamento economico per gli anni 2021-2023 è contenuto nell'allegato 1 - tabella 1,1 bis, 1 ter e 1 quater, del presente CCNL.

L'allegato 1 - tabella 1, viene applicato con decorrenza retroattiva al periodo compreso fra il 01 gennaio 2021 e il 31 maggio 2021.

L'allegato 1- tabella 1 bis, che tiene anche conto dell'adeguamento IPCA convenuto fra le parti con accordo dell'11 giugno 2021, troverà applicazione a far data dal 01 giugno 2021 e fino al 31 dicembre 2021. Gli importi arretrati verranno erogati secondo quanto indicato nell'allegato 2

Con decorrenza 01 gennaio 2022, troverà applicazione l'allegato 1 - tabella ter. A far data dal successivo mese di giugno tale allegato sarà integrato dagli adeguamenti che interverranno per l'indice IPCA.



Con decorrenza 01 gennaio 2023, tenendo ovviamente conto degli adeguamenti nel frattempo intervenuti per l'indice IPCA, troverà applicazione l'allegato 1 - tabella quater.

Le retribuzioni di cui all'Allegato 1 e le successive definite ai sensi dell'art. 14 sono riconosciute, alle decorrenze ivi indicate, ai dipendenti in forza alla data di maturazione delle stesse e saranno riproporzionate pro quota secondo percentuali di part time.

Le Parti si danno atto e confermano che l'importo dell'Assegno Ex Accordo disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 13 dicembre 2000, riconosciuto esclusivamente in favore dei Lavoratori in forza alla medesima data, è quello del livello di inquadramento al 1 gennaio 2001.

Su richiesta delle OO.SS la vigenza del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea generale dei dipendenti del Gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Agenzia nazionale per l'attrazione degli
Investimenti e lo sviluppo di impresa spa

Le RSA

FISAC-CGIL

FIRST-CISL

UILCA-UIL

Allegato 1

Tabella 1: 01 gennaio 2021 - 31 maggio 2021

Livello	Minimo conglobato	Assegno Ex Accordo	Indennità di quadro
1 Liv.	3.789,29	294,05	274,24
2 Liv.	3.135,72	212,04	
3 Liv.	2.611,70	159,04	
4 Liv.	2.207,40	159,04	
5 Liv.	2.034,18	159,04	

Tabella 1 bis: 01 giugno 2021 - 31 dicembre 2021

Livello	Minimo conglobato	Assegno Ex Accordo	Indennità di quadro
1 Liv.	3.808,07	295,52	275,61
2 Liv.	3.151,27	213,10	
3 Liv.	2.624,65	159,84	
4 Liv.	2.218,34	159,84	
5 Liv.	2.044,27	159,84	

Tabella 1 ter: dal 01 gennaio 2022

Livello	Minimo conglobato	Assegno Ex Accordo	Indennità di quadro
1 Liv.	3.825,03	295,52	275,61
2 Liv.	3.164,41	213,10	
3 Liv.	2.635,60	159,84	
4 Liv.	2.227,59	159,84	
5 Liv.	2.052,80	159,84	

Tabella 1 quater: dal 01 gennaio 2023

Livello	Minimo conglobato	Assegno Ex Accordo	Indennità di quadro
1 Liv.	3.841,99	295,52	275,61
2 Liv.	3.177,55	213,10	
3 Liv.	2.646,55	159,84	
4 Liv.	2.236,84	159,84	
5 Liv.	2.061,33	159,84	

84

GP
PE
Oli

la
di
L

Allegato 2

Nota a verbale complessiva relativa all'applicazione dell'accordo

Con riferimento al presente accordo, in relazione alle decorrenze, le parti concordano che:

con le competenze del mese di settembre 2021 sarà riconosciuto per i dipendenti in forza alla data di erogazione un importo relativo agli arretrati maturati per il periodo gennaio – agosto 2021 come da tabella da seguito riportata:

Livello	Arretrati gennaio - agosto 2021
1 Liv.	305,19
2 Liv.	236,52
3 Liv.	197,01
4 Liv.	166,50
5 Liv.	153,45

Gli importi definiti come indicato in tabella:

- sono riproporzionati in funzione dei mesi di servizio prestati nel corso dell'anno;
- per i dipendenti con regime di orario parziale, sono rapportati alla percentuale di part-time in ogni mese del periodo di commisurazione del Premio.

lu
to 7
e

87
Gp
pe
all