

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Quadri e gli Impiegati delle
Aziende del Gruppo Invitalia

Valido dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016

Roma, 17 febbraio 2015

CU

la

f *ff.*
900
pe

Il giorno 17 febbraio 2015, 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
- Renato Gemma

e le OO.SS della stessa:

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

le Parti

considerata l'evoluzione del quadro normativo e gli accordi di rinnovo del 2011 e del 2014, hanno completato la redazione del testo coordinato del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri e gli Impiegati delle Aziende del Gruppo Invitalia.

u

J. H. G. AU G. M. R.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

Luca M. M. M.
Stefano M.

Le RSA

FISAC-CGIL

Stefano M.
Giuseppe R.

FIBA-CISL

Giuseppe M.

UILCA-UIL

Giuliana B.
Giuseppe W.

UGL-Credito

Giuseppe F.

f *St. M.*
SM
AW *90*
3 *90*

INDICE

- Articolo 1 - Campo di applicazione 8
Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto. 9

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

- Articolo 3 - Livello Confederale 10
Articolo 4 - Sistema delle Relazioni Sindacali 10
Articolo 5 - Livello Nazionale 11
Articolo 6 - Livello Aziendale 13
Articolo 7 - Organi direttivi, Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo, Rappresentanze Sindacali Aziendali: componenti, funzionamento e permessi sindacali. 14
Articolo 8 - Statuto dei lavoratori 16
Articolo 9 - Assemblea 16
Articolo 10 - Locali, Diritto di affissione 16
Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali 17
Articolo 12 - Affissione del contratto 17

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Articolo 13 - Decorrenza e durata 18
Articolo 14 - Struttura della contrattazione: 18
Articolo 15 - Procedura di rinnovo del CCNL 19
Articolo 16 - Indennità di vacanza contrattuale 19
Articolo 17 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello 20

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

- Articolo 18 - Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro 21
Articolo 19 - Costituzione, diritti e formazione dei RLS 21

PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO

- Articolo 20 - Obiettivi delle parti e tipologie contrattuali escluse 23
Articolo 21 - Apprendistato professionalizzante 23
Articolo 22 - Tirocini formativi e di orientamento 24
Articolo 23 - Collaborazione Coordinata Continuativa - Lavoro a progetto 25
Articolo 24 - Contratto a tempo determinato 25
Articolo 25 - Contratto di somministrazione 27
Articolo 26 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time 28
Articolo 27 - Telelavoro 29





SISTEMA D'INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

| | |
|--|----|
| Articolo 28 - Inquadramento | 32 |
| Articolo 29 - Classificazione del personale..... | 32 |
| Articolo 30 - Quadri | 35 |
| Articolo 31 - Sviluppo professionale | 35 |
| Articolo 32 - Mobilità interna professionale..... | 36 |
| Articolo 33 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento | 36 |
| Articolo 34 - Mobilità esterna | 37 |

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

| | |
|--|----|
| Articolo 35 - Principi del sistema formativo | 39 |
| Articolo 36 - Sistema di formazione aziendale..... | 40 |
| Articolo 37 - Diritto alla formazione..... | 41 |
| Articolo 38 - Diritto allo studio | 42 |
| Articolo 39 - Formazione individuale | 43 |
| Articolo 40 - Congedi formativi..... | 43 |
| Articolo 41 - Periodi sabbatici..... | 44 |

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

| | |
|---|----|
| Articolo 42 - Assunzione..... | 45 |
| Articolo 43 - Periodo di prova..... | 46 |
| Articolo 44 - Durata del rapporto di lavoro | 46 |

TRATTAMENTO ECONOMICO

| | |
|--|----|
| Articolo 45 - Struttura retributiva | 48 |
| Articolo 46 - Minimo conglobato | 48 |
| Articolo 47 - Indennità di quadro | 48 |
| Articolo 48 - Superminimo individuale | 49 |
| Articolo 49 - Una Tantum | 49 |
| Articolo 50 - Corresponsione della retribuzione | 50 |
| Articolo 51 - Retribuzione giornaliera ed oraria | 50 |
| Articolo 52 - Trasmerte e Missioni | 50 |
| Articolo 53 - Servizio fuori sede..... | 51 |
| Articolo 54 - Ticket mensa..... | 53 |
| Articolo 55 - Indennità cassa e maneggio valori..... | 53 |
| Articolo 56 - Indennità centralinisti non vedenti..... | 53 |

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly "G. P.", and other initials.

| | | |
|---------------|--------------------------------|----|
| Articolo 57 - | Tredicesima mensilità | 54 |
| Articolo 58 - | Quattordicesima mensilità..... | 54 |

ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

| | | |
|---------------|---|----|
| Articolo 59 - | Orario di lavoro..... | 55 |
| Articolo 60 - | Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale | 55 |
| Articolo 61 - | Attestazione presenza | 56 |
| Articolo 62 - | Orario Compattato | 56 |
| Articolo 63 - | Lavoro straordinario | 57 |
| Articolo 64 - | Banca delle ore | 58 |
| Articolo 65 - | Festività..... | 59 |
| Articolo 66 - | Ferie e festività sopresse | 60 |
| Articolo 67 - | Permessi retribuiti | 61 |
| Articolo 68 - | Lavoro Discontinuo..... | 63 |

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

| | | |
|---------------|---|----|
| Articolo 69 - | Assenza | 64 |
| Articolo 70 - | Assenza per malattia | 64 |
| Articolo 71 - | Tattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale..... | 65 |
| Articolo 72 - | Infortuni sul lavoro..... | 66 |
| Articolo 73 - | Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori | 66 |
| Articolo 74 - | Servizio militare..... | 67 |
| Articolo 75 - | Aspettativa..... | 67 |

DOVERI E NORME DISCIPLINARI

| | | |
|---------------|----------------------------------|----|
| Articolo 76 - | Doveri | 69 |
| Articolo 77 - | Provvedimenti disciplinari | 70 |

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

| | | |
|---------------|--|----|
| Articolo 78 - | Cause di risoluzione..... | 72 |
| Articolo 79 - | Preavviso di licenziamento e dimissioni..... | 72 |
| Articolo 80 - | Tattamento di fine rapporto | 73 |
| Articolo 81 - | Anticipazione del trattamento di fine rapporto | 73 |

ALTRE MATERIE

| | | |
|---------------|---|----|
| Articolo 82 - | Tossicodipendenza ed Etilismo | 75 |
| Articolo 83 - | Tutela delle persone diversamente abili | 75 |
| Articolo 84 - | Diritto d'autore | 76 |

u

Handwritten signatures and initials: \$, G, H, R, etc.

ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 85 - Assistenza Sanitaria Integrativa 77
Articolo 86 - Polizze assicurative..... 77
Articolo 87 - Tutela legale..... 78
Articolo 88 - Responsabilità civile 79
Articolo 89 - Previdenza complementare..... 79

NORME FINALI

Articolo 90 - Obbligo di riserva 81
Articolo 91 - Trattamento Economico triennio 2014 - 2016 81
Articolo 92 - Dichiarazioni finali 82

APPENDICI - 83

ALLEGATI - 97

h
u

20 f 90
H. JL

Articolo 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato dei dipendenti Quadri e Impiegati, dell'Agenda Nazionale per l'Attrazione degli Investimenti e lo Sviluppo d'Impresa – Invitalia SpA (nel seguito per brevità "Invitalia S.p.A." o, alternativamente, "Invitalia") e di tutte le Società direttamente controllate che svolgono attività funzionali alle attività di Invitalia SpA.

Per definire la funzionalità si individuano i seguenti elementi congiunti di valutazione:

- partecipazione azionaria maggioritaria da parte di Invitalia SpA;
- attività omogenea e strumentale alla stessa Invitalia SpA;

In caso di costituzione di nuove società, previo incontro di verifica del carattere di funzionalità sopra esposto, il contratto di lavoro verrà applicato fin dalla costituzione della società stessa.

In caso di acquisizione di nuove società, le Parti si incontreranno per valutare l'applicazione del presente CCNL anche alle società acquisite; in caso affermativo, l'esame congiunto proseguirà per definire tempi e modalità della transizione al presente CCNL nonché le necessarie regole di armonizzazione.

Nel caso in cui in una società del Gruppo controllata direttamente ci siano cambiamenti derivanti dall'ingresso di soci privati, le parti s'impegnano, su richiesta motivata dalla stessa società, a valutare nel corso di apposito esame congiunto l'aderenza del presente CCNL alla nuova situazione societaria e l'eventuale adozione di un diverso CCNL. Qualora nella Società nella quale si è verificato il mutamento dell'assetto societario si opti per l'adozione di un diverso CCNL, le Parti si incontreranno per esaminare le modalità del passaggio al nuovo contratto e per definire le regole di armonizzazione.

NOTA A VERBALE

Le Parti, preso atto che, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, esso trova applicazione nei confronti di tutte le Società facenti parte del Gruppo Invitalia con l'eccezione di Italia Turismo S.p.A., si impegnano a valutare l'opportunità di estenderlo anche a quest'ultima società entro il triennio di vigenza contrattuale.



Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo - regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio, puerperio ecc.) che disciplina i rapporti di lavoro per i dipendenti di Invitalia e per le Società del Gruppo cui è estesa l'applicazione del presente contratto e per le seguenti categorie di personale: a) quadri; b) impiegati.

h
la

de
de
de

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Articolo 3 - Livello Confederale

Data la specificità della missione del Gruppo Invitalia quale Agenzia di Sviluppo del Paese, e considerata anche la specifica articolazione societaria nazionale e territoriale, annualmente e/o su richiesta di Invitalia SpA e/o delle Organizzazioni Sindacali Confederali Nazionali si terranno incontri informativi al fine di approfondire i seguenti temi:

- necessità e/o valutazione di nuove iniziative finalizzate allo sviluppo del territorio nazionale;
- piani e progetti per singoli territori o filiere di prodotto;
- l'evoluzione e le previsioni sulle attività del Gruppo Invitalia e loro ricadute, anche occupazionali, esterne al Gruppo.

Articolo 4 - Sistema delle Relazioni Sindacali

Le Parti convengono sull'opportunità di adottare un sistema di relazioni sindacali volto ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo e a garantire la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità delle risorse umane.

Al fine di definire regole che trovino sintesi efficace fra gli obiettivi del Gruppo e le attese dei lavoratori, le parti hanno individuato un modello di Relazioni Sindacali impostato su due livelli distinti di relazione e di attribuzione di funzioni: uno a livello nazionale di Gruppo ed uno a livello di singola Società.

Il primo a livello di Gruppo, vede come parti Invitalia S.p.A. Capogruppo, ed il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali del Gruppo Invitalia; il secondo, a livello di singola Società, vede come parti la singola Società e la rispettiva Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Il sistema delle relazioni sindacali si completa a livello nazionale con la commissione tecnica per la *Formazione e la Riqualificazione Professionale del Personale*.

f. d. v. e r e
g. p.
h.

u

Articolo 5 - Livello Nazionale

Negoziazione

Alle Federazioni nazionali di categoria, congiuntamente al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società per le quali è applicato il presente CCNL, competono le funzioni di:

- a) negoziare il rinnovo normativo ed economico del presente CCNL;
- b) mediante specifici accordi o interpretazioni congiunte con Invitalia, assicurare l'interpretazione autentica delle norme del presente CCNL in corso di vigenza normativa.

Al Coordinamento delle RSA delle Società alle quali è applicato il presente CCNL compete di:

- a) provvedere per conto delle RSA di tutto il Gruppo alla contrattazione di secondo livello di cui all'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 ed all'art. 14;
- b) assicurare, in coerenza con il CCNL, l'omogeneità di tutele, diritti e trattamenti nei confronti dei lavoratori facenti parte dell'area contrattuale;
- c) affiancare le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) delle singole società nelle attività sindacali connesse ai processi riorganizzativi che comportino variazione nei livelli occupazionali.

Confronto

Costituiscono oggetto di confronto a livello nazionale le seguenti materie:

- a) valutare l'andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- b) valutare nuovi regimi d'orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro;
- c) valutare la situazione occupazionale diretta ed indiretta e relative linee di tendenza;
- d) valutare l'evoluzione dell'organizzazione produttiva;
- e) valutare le pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991 nonché D.Lgs. 198/2006;
- f) valutare le politiche di formazione del Gruppo e l'attività svolta;
- g) proporre iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
- h) forme e modalità di accesso dall'esterno;
- i) attivare i confronti specificamente previsti dal presente CCNL (artt. 16, 22, 24, 27, 29, 34)

Informativa

L'Azienda fornirà:

- a) quadrimestralmente, entro un termine massimo di 45 giorni dall'ultimo giorno del periodo di riferimento, informazione complessiva di Gruppo suddivisa per singola società secondo il modello in Appendice 4, accompagnata da una copia della situazione organizzativa alla data e da un elenco nominativo del turn over;
- b) annualmente informazione complessiva del Gruppo relativa alle varie tipologie di lavoro presenti con particolare riferimento alle formule di lavoro atipico e flessibile secondo il modello in Appendice 4;
- c) in apposito incontro i dati di budget del Gruppo entro febbraio e revisione dello stesso il mese di giugno entro settembre, nonché eventuali revisioni entro 30 giorni dall'approvazione dal Consiglio di Amministrazione; su richiesta del Coordinamento delle RSA del Gruppo Invitalia, tale incontro potrà essere esteso alle Organizzazioni Nazionali di Categoria e alle Organizzazioni Confederali;
- d) il bilancio della Capogruppo approvato dall'Assemblea degli azionisti entro 10 giorni dall'approvazione.

Le Parti convengono sull'opportunità di effettuare annualmente o su richiesta di una delle Parti un incontro di verifica relativo alle forme di lavoro presenti nel gruppo con particolare riferimento alle formule di lavoro atipico e flessibile ed alle politiche degli organici attuate nel Gruppo nel periodo.

Compete inoltre al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistere su richiesta delle singole Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) le stesse nel dirimere controversie circa l'applicazione del presente contratto di lavoro.

Fanno inoltre riferimento al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali le materie espressamente rinviate dal presente contratto nei singoli articoli.

La convocazione degli incontri tra le parti è effettuata dalla Capogruppo che provvederà a rendere noto l'ordine del giorno ai Responsabili del Coordinamento della RSA. Inoltre, nel caso di richiesta d'incontro effettuata dai responsabili del Coordinamento delle RSA la Capogruppo provvederà entro 15 giorni, dal ricevimento della richiesta stessa, a convocare l'incontro.

Sulle materie oggetto di confronto o di negoziazione, su richiesta di una delle parti, potrà essere definito apposito verbale di riunione.

Commissione tecnica per la Formazione e la Riquilificazione del Personale

È presente a livello nazionale una commissione tecnica bilaterale per la valutazione congiunta della formazione professionale e sviluppo delle competenze, composta da 1 membro per ogni Organizzazione Sindacale indicato dal Coordinamento delle RSA del Gruppo, e da rappresentanti di Invitalia, allo scopo di delineare:

- le attività formative, i processi di riquilificazione e valorizzazione delle professionalità;

f

re
ff

e
u

- rispondenza del piano formativo agli obiettivi aziendali;
- valutazione dell'impatto atteso nei processi formativi e dei risultati conseguiti.

La commissione si riunisce su richiesta di una delle parti, e comunque secondo le modalità previste dall'art. 36.

Articolo 6 - Livello Aziendale

Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (ovvero RSU quando saranno eventualmente costituite) delle Società per le quali è applicato il presente CCNL eventualmente assistiti dal Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, e/o dalle competenti strutture territoriali delle OO.SS. di categoria, ed all'interno delle cornici definite nel presente contratto, sono attribuite le funzioni di:

Negoziazione

Fanno riferimento alle Rappresentanze Sindacali Aziendali le materie espressamente rinviate dal presente contratto nei singoli articoli.

Confronto

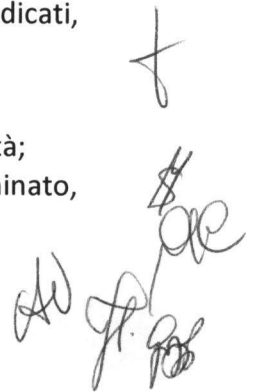
Costituiscono oggetto di confronto a livello aziendale le seguenti materie:

- a) gestione di nuovi modelli organizzativi che comportino ricaduta sui lavoratori;
- b) verifica delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative ivi compreso l'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- c) verifica del rispetto delle intese contrattuali in tema di flessibilità e tipologie lavorative;
- d) verifica dei processi aziendali finalizzati a favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori e dei conseguenti percorsi di carriera.

Informativa

Ogni quadrimestre, nel corso di un apposito incontro, l'azienda fornisce alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, un'informativa sugli argomenti di seguito indicati, secondo il modello in Appendice 4:

- a) numero dei lavoratori in servizio suddiviso per funzioni;
- b) andamento degli organici delle funzioni suddivisi per livello sesso, scolarità ed età;
- c) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato, dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;



- d) andamento occupazionale, destinazione numerica suddivisa per livello, a livello di funzione e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;
- e) evoluzione della media delle retribuzioni annue lorde suddivise per funzione e per livello;

Per le società in cui non è costituita la RSA, l'informativa di cui ai punti precedenti sarà fornita direttamente al Coordinamento delle RSA del Gruppo Invitalia.

L'azienda fornirà inoltre alle RSA informativa preventiva sulle disposizioni organizzative che comportino riallocazione di risorse prima dell'emanazione delle disposizioni medesime.

Al fine della più ampia conoscenza e condivisione degli obiettivi ed orientamenti societari, l'Azienda terrà un incontro annuale con la RSA nel quale saranno forniti i dati di budget e di bilancio della Società con le stesse tempistiche e modalità previste dal livello nazionale.

La convocazione degli incontri tra le parti è effettuata da parte della Società o dalla Capogruppo che provvederà a rendere noto l'ordine del giorno ai Responsabili della RSA. Inoltre, nel caso di richiesta d'incontro effettuata dai Responsabili delle RSA, la Società o la Capogruppo provvederà, entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta stessa, a convocare l'incontro.

NOTA A VERBALE

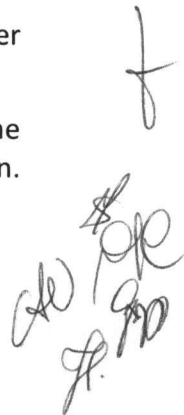
In caso di costituzione della RSU nel periodo di validità del presente CCNL, tutti i riferimenti alle RSA devono intendersi sostituiti con la RSU.

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

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.

la

f
de
gr

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 8 - Statuto dei lavoratori

L'applicazione della L. 300/70 nelle Società controllate rientranti nel campo di applicazione del presente contratto è riconosciuta anche se il numero dei dipendenti è inferiore a 15.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che quanto previsto dall'art. 8 del presente CCNL riguarda le sole materie di cui al Titolo III della legge 20 maggio 1970 nr. 300, quale deroga di miglior favore alla disposizione di cui all'art. 35, commi 1 e 2 della citata L. 300/1970.

Articolo 9 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto a 15 ore annue di assemblea retribuite.

Le assemblee sono indette dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e saranno richieste dalle stesse con almeno 48 ore di anticipo alla Società.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione nel posto di lavoro idonei locali per lo svolgimento delle assemblee stesse; ove questo non fosse possibile si impegna a reperire locali idonei nelle adiacenze.

I tempi di spostamento dei lavoratori dalla propria sede operativa di servizio al luogo dell'assemblea non saranno considerati ai fini del computo delle ore di assemblea retribuita.

L'Azienda permette lo svolgimento di assemblee anche fuori dell'orario di lavoro nei locali aziendali.

Articolo 10 - Locali, Diritto di affissione

L'Azienda fornirà alle RSA un locale idoneo e debitamente attrezzato con collegamento telefonico e strumenti informatici.

f
90
\$qr
dw
J.

u

L'Azienda si impegna a riservare alle OO.SS uno spazio specifico di comunicazione con i lavoratori sulla Intranet aziendale.

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'azienda riconosce per ogni OO.SS. firmataria del presente contratto e alle relative RSA l'utilizzo degli strumenti comunicazione elettronica (e-mail) tramite apposite caselle di posta elettronica dedicate e con la libera utilizzazione delle mailing list aziendali.

Per l'eventuale riproduzione di materiale connesso all'attività sindacale è riconosciuta alle RSA l'utilizzazione delle apparecchiature aziendali di fotocopiatrice.

Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali

L'Azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile il contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante lettera debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale cui l'Azienda dovrà versarlo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Il lavoratore potrà richiedere la revoca della trattenuta anzidetta, facendo pervenire alla Azienda apposita lettera nella quale dovrà indicare il mese di decorrenza da cui non dovranno essere effettuate le trattenute; in assenza di indicazione, la revoca sarà effettiva dal mese in cui l'Azienda riceve la comunicazione, se pervenuta entro il 15^{mo} giorno del mese, ovvero dal mese successivo se pervenuta a partire dal 16^{mo} giorno. Copia della comunicazione dovrà essere altresì inviata dal lavoratore all'organizzazione sindacale interessata.

In occasione di cessione del contratto di lavoro del dipendente tra le società del Gruppo la delega produrrà i suoi effetti anche presso la società cessionaria.

Articolo 12 - Affissione del contratto

Il presente CCNL sarà reso disponibile nell'intranet aziendale e sarà consegnato ad ogni lavoratore ed ad ogni nuovo assunto anche in ottemperanza a quanto previsto dalle norme disciplinari e di comportamento.

L'Azienda potrà scegliere se consegnare il presente CCNL in forma cartacea ovvero in forma elettronica, anche mediante rinvio all'Intranet aziendale.



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 13 - Decorrenza e durata

Il CCNL del Gruppo Invitalia ha durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica.

La decorrenza del presente contratto è fissata nel 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2016.

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.

Articolo 14 - Struttura della contrattazione

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

Il primo livello è costituito dalla contrattazione nazionale, a livello di gruppo; essa 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. Lo scostamento tra IPCA (come sopra definito) effettivo e quello programmato sarà verificato alla scadenza del periodo di validità del CCNL, al fine di individuare il valore degli eventuali recuperi.

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 ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizione con il rinnovo del CCNL.

u

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

Articolo 15 - Procedura di rinnovo del CCNL

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti s'impegnano a presentare la piattaforma alla controparte aziendale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del presente contratto.

Durante questo periodo e per il mese successivo a detta scadenza - ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva - le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 16.

Articolo 16 - Indennità di vacanza contrattuale

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato in base all'indice previsionale IPCA al netto dei prodotti energetici importati, elaborato dall'ISTAT ai fini della contrattazione collettiva.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata in base all'indice IPCA come sopra definito.

L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto aziendale. Le Parti, in corso di trattativa, potranno concordare, a fronte di specifiche situazioni, la sospensione, l'interruzione o la mancata erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale.

Tale meccanismo è uguale per tutti i lavoratori.

←
lu

+

pp
pr

Al J.

Articolo 17 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello

Salvo diverso accordo tra le Parti e salva la diversa pattuizione dal CCNL, la richiesta di rinnovo dell'accordo di contrattazione di secondo livello dovrà essere presentata in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali e non procederanno ad azioni dirette.

u
lu

f

Me
al
J
ff.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Articolo 18 - Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro

Le Parti, nel dare attuazione alla disciplina prevista dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, sottolineano l'importanza del provvedimento che segna un importante passaggio culturale dalla logica del risarcimento del danno a quella della prevenzione.

Per aspetti e figure specifiche quali, per esempio, il RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), modalità di elezione, obblighi del datore di lavoro, diritti e doveri dei lavoratori, si rimanda a specifiche intese ed accordi con le RSA.

In particolare le OO.SS dei lavoratori rivendicano l'esclusività del loro ruolo per quanto attiene alle problematiche di carattere generale, derivanti dal D.Lgs. 81/2008 e, in senso più ampio, per quel che concerne le strategie aziendali in tema di sicurezza e prevenzione.

Rimangono inalterate le prerogative e facoltà, attribuite alle OO.SS, di cui all'art. 9 della L. 300/70.

Articolo 19 - Costituzione, diritti e formazione del RLS

Le Parti, con l'obiettivo comune di instaurare rapporti partecipativi sulla tutela e la salute dei lavoratori, al fine di creare un ambiente in grado di garantire il miglioramento continuo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dei lavoratori, stabiliscono che, anche nella fase di elaborazione e/o di revisione ed aggiornamento del documento aziendale per la valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione, saranno date informazioni tempestive e preventive ai RLS sui seguenti aspetti:

- definizione dei criteri per l'individuazione di potenziali rischi;
- individuazione delle eventuali sorgenti di rischio;
- verifiche del livello di protezione esistente rispetto ai rischi individuati;
- stima dei rischi per i quali sono necessari interventi integrativi e relativa definizione della tipologia di intervento;
- definizione e programmazione degli interventi con particolare attenzione alla problematica della presenza di lavoratori con handicap.

Per l'attuazione delle misure di prevenzione saranno stabilite con l'Azienda visite di controllo dei RLS, preferibilmente d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dandone preventiva comunicazione alla società, fermo restando la possibilità dei RLS di effettuare autonome visite negli ambienti di lavoro.

E
a

Sp. St. Re
F. A. P.

Le parti ribadiscono la convinzione che per la migliore gestione della materia sono auspicabili soluzioni condivise; pertanto, in tutti i casi di insorgenza della controversia relativa all'applicazione delle norme, s'impegnano ad effettuare incontri per definire, ove possibili, soluzioni concordate.

Per lo svolgimento delle attività complessive ogni RLS ha diritto a permessi retribuiti per un totale di 40 ore annue. Tale monte ore non è utilizzato per gli adempimenti previsti dal DLgs. 81/2008 all'art. 50, lettere b, c, d, g, i, l.

Si conviene che i RLS restino in carica tre anni e, comunque, fino a nuove elezioni.

Il numero di RLS, espressione dei dipendenti di Invitalia, è stabilito in sede aziendale, con almeno un rappresentante per organizzazione sindacale.

L'Azienda sosterrà gli oneri di formazione dei RLS con specifico modulo formativo di base della durata di 40 ore, valutato nei contenuti con gli stessi RLS.

A fronte di innovazioni che abbiano attinenza con la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, saranno effettuati ulteriori ed opportuni interventi formativi d'intesa con i RLS. Tale formazione si svolgerà con utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi alle 40 ore previste per quella di base.

I RLS opereranno prevalentemente nell'ambito delle sale assegnate alle RSA/RSU.

L'Azienda, con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, individuerà le modalità di formazione e provvederà alla informazione dei lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale, secondo le disposizioni degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008.

A tale scopo, l'Azienda predisporrà gli opportuni strumenti.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al citato DLgs. 81/2008 e sue modificazioni.

Le Parti confermano l'impegno per realizzare un partecipato meccanismo di diffusione delle conoscenze in materia di salute, sicurezza e ambiente, al fine di coinvolgere tutti i lavoratori, a tutti i livelli, nella concretizzazione dei principi di gestione della sicurezza sul lavoro e renderli consapevoli dei loro obblighi e responsabilità in queste materie.

Le parti concordano che, in assenza di diverso accordo aziendale, saranno effettuati tre incontri annuali tra il responsabile aziendale ed i RLS.

U
a

Handwritten signatures and initials, including a large 'U' and 'a' on the left, and several illegible signatures on the right.

PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 20 - Obiettivi delle parti e tipologie contrattuali escluse

Le Parti convengono sulla sperimentazione e regolamentazione di tutte le forme di lavoro, ad esclusione della somministrazione del lavoro a tempo indeterminato, del lavoro ripartito e del lavoro intermittente che non sono introdotte nel Gruppo Invitalia, con l'obiettivo comune di favorire lo sviluppo occupazionale ed evitare, nel contempo, forme di lavoro precario.

Di seguito, sono elencate le tipologie di contratto di lavoro esistenti, a seconda dei casi integrati dalle discipline demandate dalla Legge o dagli accordi interconfederali alla regolamentazione collettiva.

Articolo 21 - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato è regolamentato dal D.Lgs. 14 settembre 2011 nr. 167 (Testo Unico dell'Apprendistato).

In attuazione della delega prevista all'art. 4 del D.Lgs. 167/2011, le Parti hanno inteso con le norme che seguono dare completa attuazione alle previsioni legislative in materia.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli di inquadramento 5° e 4° livello con esclusione quindi del 3°, 2°, 1° livello.

La durata dell'apprendistato è fissata in un periodo massimo di 36 mesi. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, superiori a trenta giorni, su richiesta dell'apprendista il rapporto di lavoro sarà prolungato per un periodo di tempo pari alla durata di detta assenza, per una sola volta.

Al lavoratore apprendista è corrisposto il seguente trattamento economico, rapportato alla retribuzione del lavoratore qualificato:

- per la prima metà del periodo l'80% del minimo conglobato del livello di destinazione al termine del periodo di apprendistato;
- per la seconda metà del periodo il 90% dello stesso.

Al lavoratore apprendista è garantito un monte ore annuale di formazione esterna od interna rapportata al titolo di studio posseduto:

- diploma di scuola media superiore: 80 ore annue;
- diploma universitario: 60 ore annue;
- diploma di laurea: 60 ore annue.



Il monte ore suddetto sarà integrato dall'azienda fino al raggiungimento delle 120 ore previste dalla legge. Per i programmi formativi, l'Azienda si uniformerà alle specifiche previsioni in vigore per la Regione Lazio o, in alternativa, definirà un programma da sottoporre alla Regione Lazio.

Le Parti ritengono che, salvo diversa previsione specifica, al lavoratore apprendista si applicano le norme del presente CCNL.

Durante il periodo di formazione, l'Azienda e il lavoratore apprendista non potranno recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Al termine del periodo di formazione, l'Azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Articolo 22 - Tirocini formativi e di orientamento

Al fine di agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro, le Parti convengono sulla utilità di attivare iniziative di tirocini formativi e di orientamento, a favore di soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi, coerentemente con i requisiti previsti per l'accesso ai percorsi professionali di Invitalia S.p.A. e delle Società del Gruppo Invitalia.

L'attivazione delle iniziative suddette dovrà svolgersi nel rispetto dei principi e criteri indicati nelle normative regionali applicabili e comunque nelle linee guida in materia di tirocini allegate all'Accordo Stato Regioni del 24 gennaio 2013.

Resta inteso che il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo e che i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso.

Le Parti verificheranno inoltre l'utilità di attivare ulteriori e specifiche convenzioni, con i relativi percorsi, finalizzate allo svolgimento di tirocini di natura curriculare al fine di agevolare il completamento dei percorsi formativi mediante momenti di alternanza tra studio e lavoro.

E
lu

f 900 #PK
f f d d

Articolo 23 - Collaborazione Coordinata Continuativa – Lavoro a progetto

La Collaborazione Coordinata Continuativa, anche nella forma del contratto di lavoro a progetto, è regolamentata dall'art. 409 c.p.c., dagli artt. 61 ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003 nr. 276 e successive modifiche e integrazioni, dalle altre norme speciali vigenti *pro tempore* (con particolare riferimento a quelle di natura previdenziale), dai decreti e dalle circolari ministeriali in materia e dal presente CCNL.

Ai collaboratori saranno garantiti i rimborsi a piè di lista delle spese di viaggio secondo le norme aziendali nonché la possibilità della erogazione del compenso pattuito in ratei mensili.

Inoltre ai collaboratori sarà data la possibilità di utilizzare, previa intesa con le compagnie erogatrici, le polizze sanitarie in atto per il periodo di validità del contratto di collaborazione i cui costi rimangono a carico dell'interessato.

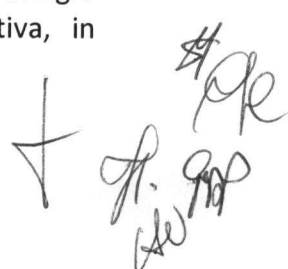
L'Azienda si impegna alla scadenza del contratto di collaborazione a fornire una certificazione delle attività svolte utilizzabile dal lavoratore come curriculum professionale.

In relazione ai contratti di collaborazione a progetto, di cui agli artt. 61 ss. del D.Lgs. 276/2003, e con particolare ma non esclusivo riferimento alle situazioni che trovassero la propria origine in operazioni di natura straordinaria condotte da Invitalia o da Società del Gruppo Invitalia, qualora queste determinassero l'instaurazione – per qualsiasi motivazione – di una molteplicità di contratti di collaborazione a progetto, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione ed eventualmente concordare, in apposito protocollo, regole uniformi per il trattamento dei contratti stipulati a motivo di dette operazioni.

Articolo 24 - 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

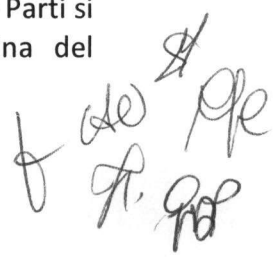
Le Parti prendono atto dell'evoluzione del modello operativo dell'Azienda, che prevede un sempre maggiore impegno su attività commissionate dalla Pubblica Amministrazione attraverso commesse temporanee a durata predefinita; le Parti prendono altresì atto che tali commesse, per la loro natura e per le 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.

L
lu

f
Go #
Me
H. H.

Articolo 26 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000 nr. 61 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.

Ai fini del presente articolo, per contratto di lavoro a tempo parziale, o part time, si intende il contratto di lavoro il cui orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, risulti inferiore a quello previsto dall'art. 59 del presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale dei lavoratori già in forza a tempo pieno sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti nella trasformazione da rapporto full time a rapporto part time;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, ferma restando la volontarietà delle parti, su richiesta del lavoratore;
- priorità del passaggio, da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

A tal fine, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le comprovate esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda si impegna a consentire la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta di cui sopra può essere anche a tempo determinato e per un periodo preferibilmente non inferiore ad un anno, eventualmente rinnovabile, o a tempo indeterminato.

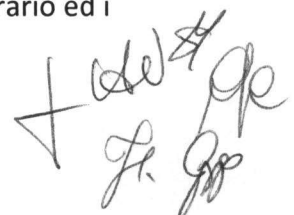
Si conviene sulla possibilità di reversibilità del part time, a richiesta dei lavoratori interessati con comunicazione da effettuare sei mesi prima della data di richiesta della trasformazione.

Rispetto ai lavoratori assunti part-time l'Azienda s'impegna a fronte di nuove assunzioni di personale, con caratteristiche professionali similari, a dare priorità alle richieste di trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a part-time.

Per garantire tale priorità l'azienda si impegna ad espletare ogni idonea forma di pubblicità prima di provvedere a tali assunzioni.

La retribuzione diretta indiretta e differita nonché tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati, fatto salvo per quanto definito nel presente articolo, all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Ai lavoratori part time sono riconosciute integralmente la flessibilità prevista di orario ed i permessi retribuiti (15 ore su base annuale).



Nel caso di assunzioni a tempo parziale il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto con indicazione della durata della prestazione e delle relative modalità.

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare previa la consensualità del lavoratore interessato.

Il limite massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno è stabilito in proporzione alla durata in percentuale del rapporto di lavoro part time rispetto alle ore di straordinario previste per il full time, mentre, fermo restando il limite delle 36 ore settimanale, il limite massimo giornaliero del lavoro supplementare è fissato in due ore.

Al lavoratore in rapporto di part time che effettui lavoro supplementare può essere esteso, su richiesta del medesimo, l'istituto della banca delle ore

Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 23% comprensiva degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.

Per il lavoratore in part – time l'azienda non può disporre slittamenti di orario giornaliero.

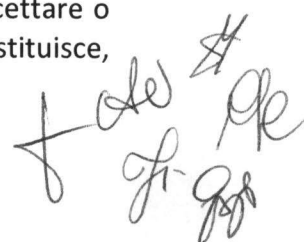
Articolo 27 - Telelavoro

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.

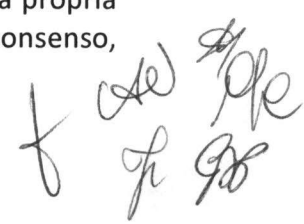
Formazione: i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i 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

f go # pl
ALG