

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

lu

f *ff.*
900
pe

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

Articolo 28 - Inquadramento

Le Parti ritengono che in materia di classificazione del personale occorra avvalersi di strumenti idonei a coniugare le esigenze organizzative e produttive, in continua evoluzione, con la valorizzazione e la crescita professionale dei lavoratori.

La struttura degli inquadramenti è orientata al riconoscimento delle professionalità e delle competenze, intese anche come conoscenze e capacità di gestione attiva dei profili professionali.

In armonia con tale premessa le Parti convengono di adottare un sistema di classificazione del personale articolato su 5 livelli, all'interno dei quali sono individuati i ruoli e i profili professionali.

Su richiesta di una delle Parti saranno individuati, di volta in volta, ruoli professionali nuovi, conseguenti a nuove attività o ad adattamenti dell'organizzazione del lavoro derivante dalle mutate politiche, strategie e condizioni competitive dell'Azienda.

Articolo 29 - Classificazione del personale

L'appartenenza ai livelli è determinata, oltre anche dalle competenze e dalle professionalità come richiamate dall'articolo precedente, anche in relazione ai processi da gestire, agli obiettivi/risultati da conseguire ed alla collocazione nel contesto relazionale.

L'inquadramento dei lavoratori viene effettuato secondo le seguenti declaratorie generali e profili professionali:

1° livello declaratoria

Sono inquadrati nel primo livello i lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento con relativa discrezionalità di poteri, autonomia d'iniziativa e facoltà di decisione nell'ambito dei programmi stabiliti dal responsabile di unità, con competenze specifiche di elevata professionalità, con ruolo assegnato di gestione di processi o progetti complessi, collocati in un contesto relazionale interno o esterno articolato e non definito, con capacità di promuovere impostazioni e/o innovazioni di prodotto e di processo.

Sono altresì inquadrati in tale livello gli specialisti di elevata qualificazione professionale che svolgono funzioni corrispondenti per ampiezza e importanza.

Di seguito si propongono le seguenti figure professionali non esaustive:

Responsabile di progetti



Nell'ambito della unità operativa di appartenenza:

- assicura la gestione, in autonomia o come coordinatore di un team, di progetti;
- fornisce supporto al Dirigente nella conduzione di progetti complessi;
- assicura l'interazione con i soggetti anche esterni;
- ha la responsabilità della qualità di documenti prodotti;
- garantisce il coordinamento di risorse eventualmente assegnate (analista di progetto e assistente di progetto).

Specialista

Nell'ambito dell'unità di appartenenza:

- nel quadro delle direttive generali ricevute, opera per il perseguimento degli obiettivi assegnati;
- assicura l'esecuzione, in autonomia, di attività ad elevato contenuto specialistico, garantendo un rilevante apporto qualitativo.

Nella presente declaratoria ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, si identificano i Quadri di cui all'art. 30 del presente CCNL.

2° livello declaratoria

Sono inquadrati nel secondo livello i lavoratori che svolgono funzioni con discrezionalità operativa e decisionale secondo direttive del responsabile di unità, con capacità professionali elevate, con ruolo assegnato di gestione di processi articolati, collocati in un contesto relazionale interno o esterno, con obiettivi tecnici e qualitativi definiti, utilizzando anche procedure parzialmente definite.

Sono altresì inquadrati in tale livello gli esperti che svolgono funzioni di equivalente ampiezza ed importanza.

Di seguito si propongono le seguenti figure professionali non esaustive:


Analista di progetto

Nell'ambito della unità operativa di appartenenza:

- partecipa allo sviluppo di un progetto;
- assicura l'attuazione in autonomia delle fasi del progetto;
- collabora con il Responsabile del Progetto nel coordinamento degli assistenti eventualmente assegnati.

Esperto

Nell'ambito dell'unità di appartenenza:



- opera, sulla base di indicazioni ricevute, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa;
- assicura lo sviluppo di programmi assegnati relativi a procedimenti o fasi importanti, che richiedono la valutazione di aspetti complessi.

3° livello declaratoria

Sono inquadrati nel terzo livello i lavoratori in possesso di preparazione teorica e capacità professionale adeguati allo svolgimento di compiti con autonomia di merito nell'ambito delle istruzioni ricevute, con competenze professionali specifiche, con ruolo di gestione di processi semplici o di parti di processi complessi sulla base di obiettivi tecnici e quantitativi definiti, collocati in un contesto relazionale prevalentemente definito.

Di seguito si propongono le seguenti figure professionali non esaustive:

Assistente di progetto

Nell'ambito della unità operativa di appartenenza:

- aiuta nella predisposizione delle singole fasi del progetto;
- fornisce supporto all'Analista di progetto assicurando la definizione o il controllo di specifici aspetti.

Assistente

Nell'ambito dell'unità di appartenenza:

- svolge, con facoltà di iniziativa, nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo;
- assicura l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili.

4° livello declaratoria

Sono inquadrati nel quarto livello i lavoratori con competenze tecniche, adeguati allo svolgimento di attività variabili nell'ambito di metodi e direttive permanenti, con ruolo di gestione di fasi di processo semplici, con obiettivi quantitativi definiti, collocati in un contesto relazionale definito.

Di seguito si propongono le seguenti figure professionali non esaustive:

Addetto

Nell'ambito dell'unità di appartenenza:

- svolge, con relativa autonomia, mansioni semplici nell'ambito della funzione ricoperta.

5° livello declaratoria

Sono inquadrati nel quinto livello i lavoratori con capacità tecnico-pratiche di base, adeguati allo svolgimento di compiti diversi a carattere esecutivo nell'ambito di norme e procedure definite, adibiti alla gestione di servizi con ruoli esecutivi in ambito semplice e definito.

Di seguito si propongono le seguenti figure professionali non esaustive:

ε
m

f
ro
de
g
de

Operatore

Nell'ambito dell'unità di appartenenza svolge attività semplici e ripetitive.

NOTA TRANSITORIA A VERBALE

Entro il 31 dicembre 2014, attraverso un apposito tavolo di confronto Azienda-OOSS firmatarie del presente CCNL, le Parti concordano di verificare la necessità, manifestata dall'Azienda, di modificare l'attuale sistema di inquadramento. Le Parti condividono che tale verifica sarà effettuata attraverso la definizione dei profili professionali, il collegamento tra profili professionali e sistema di inquadramento e l'individuazione degli eventuali ulteriori livelli di inquadramento che si rendessero necessari. Il sistema così definito sarà posto dall'Azienda alla base del nuovo sistema professionale, comprensivo di idonei percorsi di sviluppo e di sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze.

Articolo 30 -Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto definito dalla legge 13 maggio 1985 n°190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, inquadrati nel primo livello di cui all'art. 29 – Classificazione del Personale del presente CCNL.

A decorrere dalla data d'inquadramento al 1° livello di cui all'art. 29 del presente CCNL è riconosciuta al lavoratore l'Indennità di Quadro così come previsto all'art. 47 del presente CCNL.

I Quadri sono assicurati contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali così come previsto all'art. 87 del presente CCNL.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n° 190 per quanto riguarda i Quadri.

Articolo 31 - Sviluppo professionale

In relazione a inquadramenti e profili, si conviene che il lavoratore deve essere adibito al ruolo per il quale è stato assunto, o a quello corrispondente al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a ruoli equivalenti alle ultime qualifiche effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.



L'Azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore ogni modificazione di livello professionale e retributivo.

Si conviene sullo svolgimento di verifiche, con cadenza semestrale, tra Azienda e RSA, per esaminare congiuntamente i problemi connessi allo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori e le relative correlazioni in ordine all'inquadramento dei medesimi.

L'Azienda si impegna a fornire tutte le informazioni necessarie allo svolgimento di tali verifiche.

L'Azienda si impegna, altresì, a rimuovere gli ostacoli interni allo sviluppo professionale dei lavoratori interessati, tramite il ricorso agli strumenti formativi e di mobilità interna di cui alle successive norme previste nel presente contratto.

Articolo 32 - Mobilità interna professionale

Le Parti convengono sulla necessità di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti, assicurando correttezza, equità e massima trasparenza dei criteri, anche tramite una tempestiva pubblicità.

A tal fine l'Azienda renderà noti per tempo i cambiamenti programmati della struttura organizzativa e le posizioni vacanti, indicando caratteristiche quantitative e qualitative dei relativi organici.

Tutti i dipendenti potranno avanzare la propria candidatura a ricoprire una delle funzioni previste dai cambiamenti organizzativi.

L'Azienda renderà noti i criteri per la selezione delle candidature, che dovranno tenere conto, oltre che delle caratteristiche professionali dei candidati, anche della loro anzianità di permanenza nella medesima posizione professionale, nonché delle esigenze aziendali.

L'Azienda si impegna inoltre ad esaminare eventuali richieste di mobilità provenienti dai lavoratori.

La mobilità, opportunamente integrata con un impegnativo investimento in formazione professionale, costituirà la fonte prevalente di reperimento delle risorse umane.

Articolo 33 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento

Cambio di sede

Le parti confermano che nell'ambito del comune di Roma l'azienda potrà disporre per ragioni tecniche o organizzative il cambio di sede del lavoratore.

l
m

f
g
h
i
j
k
l
m
n
o
p
q
r
s
t
u
v
w
x
y
z

Per le altre città tale cambio di sede potrà avvenire se la sede di destinazione è localizzata entro i 50 km. di percorrenza stradale dalla sede di lavoro indicata nella lettera di assunzione.

In sede aziendale, le parti effettueranno, su richiesta del lavoratore interessato, verifiche circa eventuali significativi disagi derivanti dal cambio di sede.

Trasferimento

Previo consenso, il lavoratore potrà essere trasferito oltre i 50 km. presso una diversa sede di lavoro aziendale per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Al lavoratore trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di trasloco per sé e il nucleo familiare. Inoltre, sarà corrisposta un'indennità di trasferimento pari ad una mensilità, quando il lavoratore si trasferisca da solo, ovvero a due mensilità quando si trasferisca insieme al nucleo familiare.

Articolo 34 - Mobilità esterna

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

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

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

Distacco

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

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

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

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

~
ll

f
R
R
R
R

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

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

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

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

Qualora, a motivo della cessione del contratto di lavoro avvenuta su iniziativa dell'Azienda, il lavoratore cambi residenza o domicilio, al lavoratore cui si applica la cessione del contratto di lavoro sarà corrisposto il rimborso delle spese di trasloco per sé e il nucleo familiare, oltre ad una indennità di cessione del contratto di lavoro pari ad una mensilità, quando il lavoratore si trasferisca da solo, ovvero a due mensilità quando si trasferisca insieme al nucleo familiare.

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

W
W

f G. P. R.
P. R.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 35 - Principi del sistema formativo

Le Parti, convengono sulla centralità ed importanza strategica della formazione e qualificazione del personale nel quadro delle attività assegnate a Invitalia.

L'attività formativa ha come obiettivo lo sviluppo del sapere aziendale e della crescita individuale del lavoratore in rapporto ai processi produttivi, agli obiettivi qualitativi ed al contesto aziendale. Per tale motivo si rende necessario impostare un sistema di formazione integrata ed orientata a sviluppare competenze gestionali, tecnico-professionali e sociale ampio, atto ad assicurare capacità di evoluzione ed adattamento alle mutevoli condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

Le Parti si danno atto della necessità di un forte investimento su tale aspetto per sviluppare, valorizzare e consolidare le professionalità e le competenze.

L'attività di formazione si configura quindi come:

- *permanente* in quanto accompagna il personale lungo tutto l'arco dell'attività lavorativa;
- *finalizzata* alle effettive esigenze delle professionalità e delle competenze individuali, in relazione anche al miglioramento dei processi lavorativi;
- *tempestiva* in quanto erogata al manifestarsi dell'esigenza lavorativa.

Le parti convengono inoltre che il sistema formativo del Gruppo Invitalia segua i seguenti principi:

- sistematicità e annualità;
- pari opportunità;
- monte ore.

In particolare:

- la sistematicità e annualità corrispondono all'impegno aziendale di assumere l'intervento formativo in modo strutturale e permanente, con pubblicità dell'offerta formativa;
- la pari opportunità è relativa alla garanzia di accesso alla formazione per tutti i lavoratori e quindi al conseguente diritto/dovere per il singolo lavoratore;
- rispetto al monte ore, obiettivo delle parti è il riconoscimento di un diritto/dovere individuale alla formazione e, quindi, l'attribuzione di quote annuali che, se non esercitate, decadono.

4
lu

f
G
H
M
A

Le parti, si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento determinante per la tutela dell'occupazione, la mobilità la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali.

In base ai suesposti obiettivi e principi, la formazione del Gruppo Invitalia si articola nel sistema di formazione aziendale e nella formazione individuale, così come previsto dagli articoli 39, 40, 41.

Articolo 36 - Sistema di formazione aziendale

L'offerta formativa aziendale si realizza attraverso:

- un piano annuale di formazione elaborato dall'azienda che tiene conto delle esigenze di evoluzione di attività, processi e professionalità; tale piano, in linea di massima, sarà articolato in saperi a supporto, tecnici e manageriali e conterrà le specificazioni relative ad ogni singola iniziativa di formazione ricompresa nell'ambito del presente articolo;
- un catalogo formativo per lo sviluppo individuale della risorsa, integrativo e complementare rispetto agli interventi previsti nel piano aziendale di cui sopra, da fruirsi nell'ambito del processo di formazione individuale e reso pubblico attraverso l'Intranet aziendale.

Il piano di formazione sarà finalizzato:

- al raggiungimento da parte del personale di più elevati livelli di professionalità,
- allo sviluppo di nuove professionalità coerenti con le esigenze determinate da cambiamenti organizzativi e funzionali,

e dovrà prevedere le seguenti tipologie strutturali:

- formazione di base destinata al personale neo-inserito;
- formazione specialistica destinata a nuove attività, nuove aree professionali e all'aggiornamento;
- formazione di supporto ad eventuali cambiamenti organizzativi e all'introduzione di nuove procedure;
- formazione finalizzata al miglioramento del contesto relazionale e della comunicazione.

Durante i corsi di base, previa intesa con l'azienda, è data facoltà alle OO.SS. di indire riunioni durante le ore di formazione, per illustrare le materie di interesse sindacale e di lavoro.

U
u

[Handwritten signatures]

Per la definizione di tale piano si conviene che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, vengano delineate nell'ambito della Commissione Paritetica, di cui all'art. 5, le politiche formative, i processi di riqualificazione e valorizzazione delle professionalità e le iniziative formative per lo sviluppo delle relazioni partecipative.

Successivamente, entro il 15 marzo di ciascun anno, il piano formativo predisposto dall'azienda, sarà esaminato dalla commissione per valutarne la rispondenza agli obiettivi concordati.

Il suddetto piano del Gruppo verrà quindi presentato, entro il 31 marzo, alle competenti OO.SS. - Coordinamento nazionale delle RSA e le sue specifiche articolazioni per le società del Gruppo alle singole RSA.

Entro il gennaio successivo si terrà infine un incontro, con le OO.SS. di cui al comma precedente, per una verifica dell'attività svolta e i suoi effetti sulla professionalità dei lavoratori. Tale incontro sarà anche finalizzato a fornire alla Commissione Paritetica gli elementi per valutare l'impatto complessivo delle attività formative e per la definizione delle linee strategiche del piano formativo per l'anno successivo.

Anche il catalogo sarà oggetto di valutazione della commissione paritetica come già il piano aziendale.

Articolo 37 - Diritto alla formazione

Viene fissato un monte ore individuale annuale di diritto/dovere alla formazione per tutti i dipendenti del Gruppo Invitalia in 36 ore pari a 5 giornate di formazione e lo stesso se non esercitato entro il 31 dicembre di ogni anno decade.

Nel caso in cui il dipendente non fosse interessato da azioni formative previste dal piano aziendale di cui all'articolo precedente e/o da azioni formative condivise con il proprio responsabile, potrà nel secondo semestre di ogni anno proporre direttamente alla Funzione Risorse Umane corsi formativi individuati prevalentemente dal catalogo e coerente con il percorso professionale definito dall'azienda.

L'iscrizione ai corsi richiesti dal dipendente avverrà di norma entro tre mesi dalla richiesta. La partecipazione al corso, se effettuata nell'anno successivo, sarà comunque contabilizzata nell'anno precedente.

La Funzione Risorse Umane di Invitalia SpA è garante per tutte le Società del Gruppo del diritto/dovere del dipendente alla fruizione delle 36 ore di formazione e presiederà l'intero processo provvedendo all'iscrizione del dipendente al corso indicato consentendo allo stesso di utilizzare istituti contrattuali a copertura dell'eventuale maggiore durata del corso rispetto al diritto/dovere delle complessive 36 ore annuali

L
M

f
aw
Te
PB
A
PK

I corsi di lingua straniera organizzati dall'azienda si terranno al di fuori dell'orario di lavoro, pertanto la frequenza ai corsi stessi non potrà essere conteggiata nell'orario di lavoro del singolo dipendente partecipante. Nel caso in cui il corso di lingua non fosse portato a conclusione o dovesse avere un'assenza complessiva pari o superiore al 18%, ad esclusione di casi eccezionali quali la malattia o l'infortunio, sarà addebitato al dipendente il 50% del costo complessivo del corso.

Articolo 38 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

U
U

f go H de
del R,

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

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, per un massimo di due cicli di permessi nella vita lavorativa aziendale del singolo lavoratore; detti permessi, inoltre, potranno essere richiesti solamente qualora l'iscrizione al corso sia stata resa nota all'Azienda prima della stipula del contratto di lavoro, oppure sia avvenuta successivamente alla stessa.

NORMA PARTICOLARE PER I LAVORATORI ISCRITTI AD UNIVERSITÀ TELEMATICHE

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

Articolo 39 - Formazione individuale

È caratterizzata sia dalla formazione individuale concordata tra azienda e lavoratore sia da quella richiesta sulla base dell'interesse esclusivo del lavoratore così come regolamentata dagli strumenti legislativi quali Legge 236/93, Legge 53/2000.

Le parti concordano sui principi introdotti nel sistema di formazione dalla legge n. 293/93 art. 9 e legge 196/97 art. 17, attraverso il riconoscimento di un diritto soggettivo del lavoratore a formarsi rispetto ai suoi bisogni.

I principi relativi alla sperimentazione di azioni di formazione continua individuale, trovano una prima attuazione nella legge n. 53/2000.

Infatti, in base all'art. 6 della suddetta legge, la formazione individuale può intervenire sulla base di progetti elaborati dai singoli lavoratori che possono utilizzare l'assistenza tecnica dei centri di orientamento e di formazione professionale individuati dalle regioni.

Articolo 40 - Congedi formativi

La materia è disciplinata dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

u

*F. P. 4
de*

Le Parti concordano di fissare nel limite annuo del 10% dei lavoratori in forza presso ciascuna azienda, e comunque, per almeno un lavoratore per ogni azienda, la percentuale massima dei lavoratori che possono avvalersi dei congedi formativi. Il lavoratore dovrà effettuare la richiesta con un preavviso di 30 giorni.

L'azienda può differire l'esercizio di tale facoltà per un periodo pari a 30 giorni in relazione a comprovate esigenze organizzative/produttive.

Articolo 41 - Periodi sabbatici

L'azienda, in relazione a materie connesse all'attività ed all'interesse aziendale, coniugate allo sviluppo culturale e professionale del lavoratore, riconosce la possibilità di accedere a periodi retribuiti di tipo sabbatico, finalizzati ad attività di tipo formativo, i cui costi complessivi saranno definiti e concordati in relazione ai singoli casi.

Tali periodi hanno la durata massima di un anno ogni cinque anni.

L
u

f
aw
84
PR

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 42 - Assunzione

L'assunzione del personale, che viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia, si perfeziona per iscritto.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificato di nascita e di cittadinanza;
- certificato di residenza;
- certificato di studi compiuti;
- certificato generale del casellario giudiziale e dei carichi penali pendenti, di data non anteriore a tre mesi;
- scheda professionale di cui all'art. 5 DPR 7 luglio 2000 nr. 442;
- copia del codice fiscale;
- copia documento di identità;
- certificato di stato di famiglia, per eventuali assegni familiari;
- l'eventuale certificato relativo agli obblighi di leva.

Ogni variazione della residenza e del domicilio dovrà essere comunicata tempestivamente dal dipendente alla Società.

Nei casi consentiti dalla legge, il dipendente potrà avvalersi della autocertificazione.

Nel contratto di assunzione, ovvero mediante altro atto scritto da consegnare al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, deve essere comunicato al lavoratore quanto segue, in conformità al D.Lgs. 26 maggio 1997 nr. 152:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova, ove previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- l'importo della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

I limiti di età per l'assunzione sono quelli stabiliti dalla legge.

All'atto dell'assunzione al lavoratore sarà consegnata copia del contratto collettivo di lavoro; la consegna potrà avvenire anche in formato elettronico ovvero mediante rinvio all'Intranet aziendale.



Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto e, per le materie dallo stesso non regolamentate, dalle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 43 - Periodo di prova

L'apposizione del patto di prova deve risultare da atto scritto, stipulato tra l'Azienda e il lavoratore prima dell'esecuzione del contratto di lavoro subordinato; fermo restando quanto previsto dal periodo precedente, il patto di prova può essere contenuto nel contratto individuale di lavoro.

La durata del periodo di prova non può essere superiore a 3 mesi per il personale appartenente al primo e al secondo livello e non superiore ad 1 mese per il personale appartenente agli altri livelli. I periodi di prova rispettivi sono da intendere e conteggiare come giorni di effettivo servizio.

Al lavoratore in prova si applicano le disposizioni del presente contratto, salvo le eccezioni previste dai commi seguenti.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere senza preavviso.

Nel caso di recesso su iniziativa del lavoratore, devono essere corrisposte le competenze fino al giorno dell'effettiva cessazione dal servizio, ivi compresi i ratei degli istituti dovuti per i mesi di servizio prestato, computando, a tal fine, come mese intero l'eventuale frazione dello stesso non inferiore a giorni 15 di calendario.

Nell'ipotesi di recesso su iniziativa dell'azienda dette competenze devono essere corrisposte sino alla fine del mese in cui si esercita il recesso stesso.

In caso di interruzione del periodo di prova a causa di malattia ovvero di infortunio extra professionale, il dipendente potrà completare il periodo di prova solo nell'ipotesi in cui possa riprendere l'attività lavorativa entro quattro mesi dalla data di inizio dell'evento.

Compiuto il periodo di prova senza che l'una o l'altra parte eserciti il diritto di recesso in prova, il personale si intende confermato in servizio.

Articolo 44 - Durata del rapporto di lavoro

Il contratto di lavoro si intende di norma stipulato a tempo indeterminato.

Tuttavia l'assunzione può essere fatta anche con l'apposizione di un termine, che deve risultare dalla lettera di assunzione.

u
u

Handwritten signatures and initials, including a large 'f' and 'RP' with an arrow pointing to it.

Le assunzioni a termine e la disciplina dei relativi rapporti di lavoro sono regolate dalle norme di leggi vigenti nonché dall'art. 24 del presente CCNL, cui si rinvia.

Si rinvia parimenti all'art. 26 del presente CCNL per la disciplina del contratto a tempo parziale.

L
M

f
del 20/10/2010
Stefano
J.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 45 - Struttura retributiva

La retribuzione fissa del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- minimo conglobato;
- indennità di quadro - per i lavoratori di cui all'art. 30;
- altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.

Sono esclusi automatismi retributivi.

Gli elementi retributivi di cui alle tabelle in allegato 1 sono soggetti alle dinamiche retributive di cui all'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009.

Articolo 46 - Minimo conglobato

Il "Minimo conglobato" del presente contratto rappresenta l'insieme degli elementi retributivi presenti nei singoli contratti ante fusione: minimi di base, indennità di contingenza ed E.d.r.

Articolo 47 - Indennità di quadro

Al personale con la qualifica di Quadro di cui all'art. 30 è corrisposto uno specifico elemento retributivo professionale il cui importo mensile è indicato nell'allegato 1 - tabelle retributive.

Tale importo è soggetto alle dinamiche retributive del presente CCNL ed è utile ai fini del computo di tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti.

NOTA A VERBALE CCNL 13 dicembre 2000

Ai lavoratori in forza ai quali è stata data prima applicazione del CCNL Invitalia del 13 dicembre 2000 l'inquadramento professionale è stato attribuito secondo la tabella corrispondenza in Appendice 1.

Ai lavoratori in forza al 13 dicembre 2000 è corrisposto un ulteriore elemento retributivo denominato "Assegno ex Accordo" del valore indicato nella tabella in Appendice 1.

*f del 13 dic
Go
TR*

*L
M*

Tale importo, assegnato in sede di prima applicazione del CCNL, non subirà alcuna variazione nel tempo ivi compreso il caso di passaggio di livello.

Ai lavoratori stessi, qualora la retribuzione complessiva in vigore alla data di prima sottoscrizione del CCNL 13 dicembre 2000, fosse superiore alla somma dei valori del Minimo Conglobato e dell'Assegno ex Accordo e dell'Indennità di Quadro, se spettante, sarà corrisposto un assegno "Ad Personam" non modificabile per la differenza risultante. L'elemento "Assegno ex Accordo" di cui alla tabella in Appendice 1 è soggetto alle dinamiche retributive di cui al presente CCNL.

Articolo 48 - Superminimo individuale

L'Azienda potrà attribuire quote di superminimo individuale ai lavoratori sulla base dell'esperienza, responsabilità, autonomia, coordinamento e innovatività.

I superminimi possono essere assorbiti in occasione del riconoscimento del livello superiore.

L'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti un'informativa, con cadenza quadrimestrale, sull'applicazione di tale istituto retributivo contenente l'importo globale dei superminimi attribuiti nel periodo, l'importo medio distribuito per livello ed unità organizzativa, nonché il numero dei lavoratori interessati.

Articolo 49 - Una Tantum

L'Azienda conferma che la politica meritocratica è governata dagli istituti retributivi del presente CCNL e che non utilizzerà a tal fine l'istituto dell'Una Tantum, anzi intende ridurre sensibilmente l'utilizzo e riservarlo esclusivamente a casi eccezionali collegati ad eventi oggettivi.

Qualora si rendesse necessario l'utilizzo dell'Una tantum per gruppi di lavoratori e per obiettivi straordinari l'azienda e le OO.SS. ne concorderanno le modalità del diritto all'erogazione.

L'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti un'informativa, con cadenza quadrimestrale, sull'applicazione di tale istituto retributivo contenente l'importo globale delle Una Tantum attribuite nel periodo, l'importo medio distribuito per livello ed unità organizzativa, nonché il numero dei lavoratori interessati.

f ad
go
Me
A.

Articolo 50 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore il giorno 27 di ciascun mese o, se non lavorativo, il primo giorno lavorativo precedente.

All'atto della corresponsione sarà consegnato al lavoratore il prospetto paga; è facoltà dell'Azienda rendere disponibile per il lavoratore il prospetto paga in formato elettronico anziché cartaceo, nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 51 - Retribuzione giornaliera ed oraria

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Le parti si danno atto che, con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo, hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 156.

Articolo 52 - Trasferte e Missioni

In relazione ad esigenze operative l'Azienda ha facoltà di inviare il dipendente in trasferta al di fuori del comune ove lo stesso presta la sua normale attività lavorativa per un periodo di giorni non superiore al 50% dei giorni lavorativi contrattuali annui.

Le spese relative al trasporto, pernottamento e vitto sono a totale carico della azienda. In linea generale le spese di pernottamento e trasporto sono sostenute direttamente dalla Società; ove ciò non fosse possibile per comprovati motivi, il dipendente dovrà attenersi nella scelta dell'albergo ai comuni requisiti di convenienza e di decoro e le relative spese saranno rimborsate secondo le previsioni che seguono.

Le spese sostenute dal dipendente nel corso della trasferta, purché strettamente inerenti alla stessa e supportate da giustificativi idonei ai fini fiscali, sono rimborsate a piè di lista nei limiti stabiliti nell'Allegato 2 e secondo quanto previsto dalla relativa Policy di Gruppo pubblicata sulla Intranet aziendale.

Il dipendente, per trasferte superiori alla giornata e per l'intera durata della trasferta, potrà scegliere, in alternativa al rimborso spese a piè di lista, il rimborso semiforfetario per i pasti. Tale scelta sarà comunicata dal dipendente prima della partenza e avrà valore per l'intera durata della trasferta. Nell'ambito della stessa trasferta il dipendente non può

quindi richiedere il rimborso spese a piè di lista e semiforfetario. Il valore semiforfetario è fissato in € 15 per ogni pasto.

Ai fini di cui sopra, il pranzo sarà rimborsato solo quando la trasferta abbia inizio prima delle ore 12.00, mentre la cena sarà rimborsata solo quando la trasferta si protragga oltre le ore 21:30.

Per ogni giornata di trasferta di durata superiore alle 8 ore è riconosciuta un'indennità di trasferta pari ad € 40,00, anche a fronte di eventuali spese non documentate.

Per le trasferte all'estero, tale importo sarà aumentato del 50%.

L'anticipazione o la protrazione dell'orario di lavoro dovuto alle ore di viaggio non è retribuita in quanto assorbita dall'indennità di trasferta.

Al lavoratore saranno riconosciute le prestazioni di lavoro effettivo prestate oltre la durata dell'orario normale, se le stesse sono state preventivamente autorizzate e/o richieste dal diretto responsabile.

Tali indennità non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto esse sono già comprensive di eventuali effetti sulle retribuzioni indirette o differite, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 53 - Servizio fuori sede

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

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

Servizio fuori sede occasionale

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

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

Assegnazione per un periodo prolungato a servizio fuori sede

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

ca

f. d. w. # PR
To. G. d.

loro specifiche caratteristiche, richiedono di essere svolte anche presso la sede del committente.

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

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

Ai dipendenti assegnati in servizio fuori sede sono garantiti tutti i diritti, servizi e attribuzioni riconosciuti dal presente CCNL ai lavoratori del Gruppo Invitalia; a titolo esemplificativo e non esaustivo saranno garantite: tutele legali ex lege 104 anche rispetto all'assegnazione di sede, diritti di partecipazione alle attività sindacali previste da leggi e contratto, totale attuazione delle garanzie e tutele sindacali legge 300/70, diritto alla fruizione dell'orario compattato come normato dal presente CCNL.

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

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



L'Azienda si impegna a fornire le informazioni sui lavoratori assegnati al servizio fuori sede per un periodo prolungato mediante l'integrazione dell'informativa quadrimestrale che preveda anche il dettaglio per Ente di assegnazione.

Articolo 54 - Ticket mensa

La società riconosce ai lavoratori per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, secondo quanto previsto al successivo comma e fatto salvo quanto previsto per le Trasferte e le Missioni, un buono pasto sostitutivo del servizio mensa il cui valore è definito in Euro 10,00.

Nulla è dovuto a quei lavoratori che svolgono normalmente o saltuariamente una ridotta attività lavorativa quando la stessa abbia inizio o termine rispettivamente dopo o prima la prevista pausa pranzo.

Articolo 55 - Indennità cassa e maneggio valori

Il personale adibito ad operazioni di cassa che ha l'obbligo di eventuali rimborsi, ha diritto ad un'indennità mensile pari ad un importo di Euro 77,55 per dodici mensilità.

Il personale adibito a maneggio e trasporto valori all'esterno dell'Azienda, senza l'obbligo di rimborso di eventuali differenze, ha diritto ad un'indennità mensile pari ad un importo di Euro 50,05 mensili per dodici mensilità.

I due importi, riferiti alle due situazioni precedenti, non sono cumulabili tra loro.

L'indennità non spetta in caso di assenze (non dovute a ferie o malattia) di durata superiore a un mese.

Tali indennità non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto esse sono già comprensive di eventuali effetti sulle retribuzioni indirette o differite, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 56 - Indennità centralinisti non vedenti

Il personale non vedente adibito al centralino ha diritto a un'indennità giornaliera pari a un importo di Euro 5,00 per ciascuna giornata di presenza.

ll

f go \$1 de
ad te

Tale indennità non si calcola su nessun istituto indiretto o differito in quanto essa è già comprensiva di eventuali effetti sulle retribuzioni indirette o differite, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 57 - Tredicesima mensilità

Al personale dell'Azienda sarà corrisposto, in coincidenza del mese di dicembre, un importo pari ad una mensilità della retribuzione, esclusi gli assegni familiari, l'indennità di cassa, l'indennità di maneggio denaro e l'indennità centralinisti non vedenti.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

I lavoratori a tempo parziale percepiranno la mensilità aggiuntiva in proporzione alla percentuale di effettivo lavoro.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto e dalla normativa vigente.

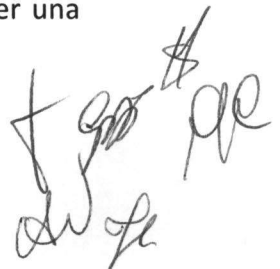
La corresponsione della tredicesima mensilità avverrà il giorno 16 del mese di dicembre o, se non lavorativo, il giorno lavorativo immediatamente precedente.

Articolo 58 - Quattordicesima mensilità

Al personale dell'Azienda sarà corrisposto, in coincidenza del mese di giugno, un importo pari a una mensilità della retribuzione, esclusi gli assegni familiari, l'indennità di cassa, l'indennità di maneggio denaro e l'indennità centralinisti non vedenti.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

I lavoratori a tempo parziale percepiranno la mensilità aggiuntiva in proporzione alla percentuale di effettivo lavoro. Dall'ammontare della quattordicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto e dalla normativa vigente.



ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

Articolo 59 - Orario di lavoro

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

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

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

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

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

Articolo 60 - Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

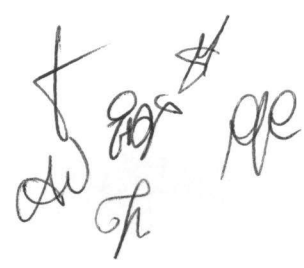
In relazione alle particolari condizioni aziendali, saranno definite tramite accordo con le RSA/RSU le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero e le relative forme di flessibilità, nel rispetto dei limiti contenuti nell'articolo precedente.

Al fine di assicurare l'efficienza dell'attività aziendale, potranno inoltre essere definiti, in sede aziendale, orari differenziati per alcune tipologie di attività.

Alla firma del presente CCNL mantengono efficacia gli accordi in essere in tema orario di lavoro, e in particolare l'Accordo del 29 settembre 2000.

In assenza di specifico accordo tra le parti l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero - settimanale è così definito:

2
11



- dal lunedì al giovedì dalle 8.30 alle 16.45; il venerdì dalle 8.30 alle 15.15 con 45 minuti di intervallo per il pranzo e con un'ora di flessibilità all'ingresso ed un'ulteriore mezz'ora di flessibilità per la pausa pranzo. Il venerdì, in alternativa all'orario sopra riportato, e ferma restando la flessibilità in ingresso, la giornata lavorativa potrà concludersi alle 14.30 senza intervallo per il pranzo.

Articolo 61 - Attestazione presenza

La rilevazione della presenza e la verifica del rispetto dell'orario di lavoro sono effettuate con sistema automatizzato a mezzo badge o altro idoneo sistema di rilevazione.

I lavoratori dovranno attestare qualsiasi uscita ed entrata dalla sede di lavoro o altre sedi ove prestino la loro attività lavorativa in regime di distacco (art. 34) o servizio fuori sede prolungato (art. 53).

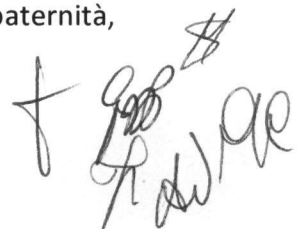
Il personale avente la qualifica di quadro di cui all'art. 30 effettuerà una sola attestazione di presenza, fermo restando quanto previsto dall'art. 59, concernente la durata della prestazione lavorativa.

Articolo 62 - Orario Compattato

In sintonia con le finalità della legge 8 marzo 2000 nr. 53, che prevedono azioni positive per la flessibilità, mirante alla promozione ed incentivazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di vita e lavoro di lavoratori genitori soprattutto in presenza di particolari ed oggettive situazioni, le parti convengono di effettuare l'orario compactato inteso come azione positiva di flessibilità avente la caratteristica della riduzione della pausa pranzo che le parti stabiliscono fin da ora nella misura minima di 15 minuti rientranti nei seguenti casi:

- progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui il part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario compactato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età, anche in caso di affidamento o di adozione.

Si conviene inoltre di avviare azioni positive nel caso di programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità, paternità, parentale.



Le parti convengono, altresì, che le richieste di ricorso a tale forma di flessibilità, fermo restando i presupposti di legge e di contratto, saranno valutate dalla Società tenuto conto dello spirito previsto dalla legge 53/2000 compatibilmente alle necessità tecnico - organizzative della Società.

Articolo 63 - Lavoro straordinario

Le Parti concordano che il ricorso al lavoro straordinario debba far fronte ad effettive esigenze aziendali legate all'andamento e all'organizzazione dell'attività lavorativa.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro.

Deve essere perciò preventivamente autorizzato per iscritto e certificato di volta in volta in relazione a effettive esigenze di lavoro di carattere eccezionale.

Il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 200 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre); detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

Tale limite, previo accordo tra le parti con le competenti OO.SS – RSA, può essere elevato fino a 250 ore anno per specifiche attività.

Eccezionalmente ai dipendenti che a seguito di fondate motivazioni familiari o personali ne fanno formale richiesta - con almeno 3 giorni di anticipo – è riconosciuta la possibilità di non effettuare straordinari sino al venir meno della necessità medesima.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere effettuate per una durata inferiore ai 30 minuti.

E' facoltà del lavoratore verificare periodicamente il numero delle ore straordinarie da lui eseguite a norma del comma precedente.

L'Azienda comunicherà alle OO.SS., con cadenza quadrimestrale, il numero complessivo delle ore straordinarie per livello e nell'ambito di ogni unità produttiva nei quattro mesi precedenti.

E' facoltà delle RSA/RSU di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario è retribuito fino al limite massimo per anno con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- 25% per il lavoro feriale
- 55% per il lavoro feriale notturno
- 50% per il lavoro festivo e di sabato
- 65% per il lavoro festivo notturno e lavoro notturno del sabato.

f
go
L. AW
re

u

Le predette percentuali non sono cumulabili tra loro e la maggiore assorbe la minore.
Il lavoro straordinario è considerato notturno se effettuato fra le ore 22.00 e le 7.00 del giorno successivo.

Non sono consentite forme di retribuzione alternative allo straordinario, salvo quanto sopra previsto.

Per il calcolo dell'ora utile per applicare le maggiorazioni su esposte non concorrono le indennità definite dal presente contratto, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità.

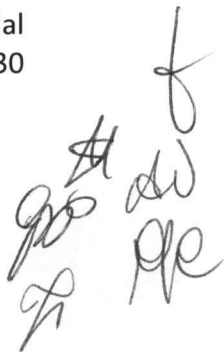
Le ore retribuite come straordinario e le relative maggiorazioni non si calcolano su nessun istituto indiretto o differito in quanto tali importi e/o maggiorazioni sono già comprensivi di eventuali effetti sulle retribuzioni indirette o differite, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori aventi la qualifica di Quadro, esclusi dalla disciplina contrattuale concernente il lavoro straordinario, è riconosciuta – per le ore eccedenti il lavoro contrattuale effettuato nella giornata di sabato - mezza giornata di riposo compensativo da usufruire entro il mese successivo e, per il lavoro effettuato la domenica, una giornata di riposo compensativo.

Articolo 64 - Banca delle ore

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

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



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

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

NOTA A VERBALE

Con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2014, saranno adottati specifici piani di smaltimento delle ore accantonate e non utilizzate.

Articolo 65 - Festività

Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle disposizioni di legge (n. 260 del 1949, n. 54 del 1977 e n. 792 del 1985). Pertanto sono considerati giorni festivi:

- tutte le domeniche;
- le seguenti festività nazionali:
 - 25 aprile;
 - 1° maggio;
 - 2 giugno;
- le seguenti festività:
 - Capodanno 1 gennaio
 - Epifania 6 gennaio
 - Assunzione 15 agosto
 - Ognissanti 1 novembre
 - Immacolata Concezione 8 dicembre
 - S. Natale 25 dicembre
 - S. Stefano 26 dicembre
 - La solennità del S. Patrono
 - Lunedì dell'Angelo.

E
la

St
PO
A
RE

Qualora una delle festività su indicate coincida con il sabato o la domenica, sarà corrisposto ad ogni dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile globale.

In alternativa il lavoratore potrà optare per un giorno aggiuntivo di ferie, che dovrà essere fruito con le medesime modalità previste all'art. 66.

Sono considerati giorni semifestivi il 14 agosto e il 31 dicembre e festivo il 24 dicembre. Nei giorni semifestivi l'orario di lavoro non potrà superare le quattro ore.

Articolo 66 - Ferie e festività soppresse

Il lavoratore ha diritto a fruire di un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi, pari a ore 187 e 45 minuti, da utilizzare con almeno un periodo consecutivo di due settimane entro l'anno di maturazione e la parte restante di norma entro il luglio dell'anno successivo e comunque entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione stessa.

In aggiunta alle ferie, il lavoratore ha diritto a 4 giornate di ex festività da godere, a giornata o mezza giornata, entro luglio dell'anno successivo.

La Società potrà procedere alla chiusura degli uffici per ferie collettive in alcuni periodi dell'anno che saranno concordati con le OO.SS. entro il mese di marzo, fino ad un massimo del 50% del periodo di ferie di cui sopra ed il piano ferie andrà definito di norma entro il 30 aprile.

La maturazione delle ferie spettanti a ciascun dipendente è riferita ad anno solare.

Al dipendente assunto nel corso dell'anno compete la maturazione delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi interi di servizio dell'anno.

Le ferie potranno essere fruito anche a mezza giornata e la stessa sarà parametrata all'effettivo orario aziendale previsto per quella giornata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il pagamento delle ferie non fruito in proporzione ai dodicesimi maturati.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita delle ferie.

Il periodo delle ferie non può coincidere con quello del preavviso o di malattia.

Il dipendente potrà interrompere le ferie per malattia, solo se la stessa è documentata da una struttura sanitaria pubblica.

L
M

Articolo 67 - Permessi retribuiti

Permessi retribuiti

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

Congedo matrimoniale

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

Permessi per eventi particolari

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

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

Permessi per motivi di salute

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

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

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

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

E
M

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

Permessi a recupero

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

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

Legge 104

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

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

NOTA A VERBALE

La regolamentazione dei Permessi a Recupero entrerà in vigore secondo la seguente tempistica:

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

L
M

f
R
R
R

Articolo 68 - Lavoro Discontinuo

Ai sensi della legge n 2657/23 è da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non avente carattere di continuità.

Si conviene che esclusivamente l'attività di autista trasporto di persone svolta a favore di singole e specifiche figure aziendali rientra, ai sensi della legge n. 2657/23, nella tipologia suddetta.

Per questi ultimi l'orario di lavoro ordinario è stabilito in 46 ore settimanali.

Fermo restando che l'attività in questione è caratterizzata da una forte variabilità, l'orario di lavoro settimanale è il seguente: dal lunedì al giovedì dalle ore 8 alle 18.15; il venerdì dalle ore 8 alle 16.45.

L'intervallo mensa è definito in 45 minuti.

Fermo restando il coefficiente orario pari a 156, le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (36 ore settimanali) sono compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 46 settimanali. Le ore prestate eccedenti tali limiti saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate dello straordinario, come indicato dall'art. 63.

Ai lavoratori cui non sia stata comunicata al momento dell'assunzione tale mansione, l'applicazione di tale regime dovrà essere comunicata con forma scritta, indicando anche, nella stessa, la nuova retribuzione.

Il lavoratore che non accetti tale modifica del proprio rapporto di lavoro dovrà essere adibito a nuove mansioni in coerenza con il proprio livello di inquadramento.

U

f
AW

90
H

re