

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Quadri e gli Impiegati delle
Aziende del Gruppo Sviluppo Italia*

Roma, 5 aprile 2006

INDICE

Articolo 1 -	Campo di applicazione	4
Articolo 2 -	Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.	4

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 13 -	Decorrenza e durata	12
Articolo 14 -	Procedura di rinnovo del ccnl	12
Articolo 15 -	Indennità di vacanza contrattuale	12
Articolo 16 -	Contrattazione integrativa di Gruppo - II Livello.....	13
Articolo 17 -	Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello	14

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Articolo 18 -	Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro	15
Articolo 19 -	Costituzione, diritti e formazione dei RLS	15

PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 20 -	Obiettivi delle parti e tipologie contrattuali escluse	17
Articolo 21 -	Apprendistato professionalizzante	17
Articolo 22 -	Tirocini formativi e di orientamento.....	18
Articolo 23 -	Contratto d'inserimento	18
Articolo 24 -	Collaborazione Coordinata Continuativa – Lavoro a progetto.....	19
Articolo 25 -	Contratto di somministrazione a tempo determinato.....	19
Articolo 26 -	Contratto a tempo determinato	20
Articolo 27 -	Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time	20
Articolo 28 -	Telelavoro	22

SISTEMA D'INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

Articolo 29 -	Inquadramento	24
---------------	---------------------	----

Articolo 30 -	Classificazione del personale	24
Articolo 31 -	Quadri	27
Articolo 32 -	Sviluppo professionale	27
Articolo 33 -	Mobilità interna professionale.....	28
Articolo 34 -	Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento	28
Articolo 35 -	Mobilità esterna	29
FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO		
Articolo 36 -	Principi del sistema formativo	30
Articolo 37 -	Sistema di formazione aziendale.....	31
Articolo 38 -	Diritto alla formazione.....	32
Articolo 39 -	Diritto allo studio	32
Articolo 40 -	Formazione individuale	33
Articolo 41 -	Congedi formativi.....	33
Articolo 42 -	Periodi sabbatici.....	33
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		
Articolo 43 -	Assunzione.....	34
Articolo 44 -	Periodo di prova.....	35
Articolo 45 -	Durata del rapporto di lavoro	35
TRATTAMENTO ECONOMICO		
Articolo 46 -	Struttura retributiva	36
Articolo 47 -	Minimo conglobato	36
Articolo 48 -	Indennità di quadro	36
Articolo 49 -	Superminimo individuale	37
Articolo 50 -	Una Tantum	37
Articolo 51 -	Corresponsione della retribuzione	37
Articolo 52 -	Retribuzione giornaliera ed oraria	37
Articolo 53 -	Trasferte e Missioni	38
Articolo 54 -	Servizio fuori sede.....	38
Articolo 55 -	Ticket mensa.....	39
Articolo 56 -	Indennità cassa e maneggio valori	39
Articolo 57 -	Tredicesima mensilità	39
Articolo 58 -	Retribuzione variabile	40
ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE		
Articolo 59 -	Orario di lavoro.....	42
Articolo 60 -	Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale	42
Articolo 61 -	Attestazione presenza.....	42
Articolo 62 -	Orario Compattato	43
Articolo 63 -	Lavoro straordinario	43

Articolo 64 - Banca delle ore	44
Articolo 65 - Festività.....	45
Articolo 66 - Ferie e festività sopresse	45
Articolo 67 - Permessi retribuiti	46
Articolo 68 - Lavoro Discontinuo	47
Articolo 69 - Assenza	48
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Articolo 70 - Assenza per malattia	48
Articolo 71 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale	49
Articolo 72 - Infortuni sul lavoro	49
Articolo 73 - Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori	49
Articolo 74 - Servizio militare	49
Articolo 75 - Aspettativa.....	50
DOVERI E NORME DISCIPLINARI	
Articolo 76 - Doveri	51
Articolo 77 - Provvedimenti disciplinari	51
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Articolo 78 - Cause di risoluzione.....	53
Articolo 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.....	53
Articolo 80 - Trattamento di fine rapporto	53
Articolo 81 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto	54
ALTRE MATERIE	
Articolo 82 - Tossicodipendenza ed Etilismo	55
Articolo 83 - Tutela delle persone diversamente abili	55
Articolo 84 - Diritto d'autore	56
ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
Articolo 85 - Assistenza Sanitaria Integrativa	57
Articolo 86 - Polizze assicurative.....	57
Articolo 87 - Tutela legale.....	57
Articolo 88 - Responsabilità civile	58
Articolo 89 - Previdenza complementare.....	58
NORME FINALI	
Articolo 90 - Obbligo di riserva	60
Articolo 91 - Trattamento Economico biennio 2005 – 2006	60
Dichiarazione comune delle parti.....	61
APPENDICE	62
ALLEGATI	71

Articolo 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato dei dipendenti Quadri e Impiegati, di Sviluppo Italia SpA di tutte le Società Regionali e le Società direttamente controllate che svolgono attività funzionali alle attività di Sviluppo Italia SpA.

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

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

In caso di costituzione e/o acquisizione 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.

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 incontro/confronto e con la stesura di un verbale di accordo tra le parti l'ipotesi di applicazione di un contratto di lavoro diverso dal presente.

Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.

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 Sviluppo Italia 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.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente ccnl Sviluppo Italia, non hanno inteso sostituire i trattamenti, anche, di fatto, eventualmente più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio e non derivanti dal precedente contratto del 13 dicembre 2000, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Articolo 3 - Livello Confederale

Data la specificità della missione del Gruppo Sviluppo Italia quale Agenzia di Sviluppo del Paese, e considerata anche la specifica articolazione societaria nazionale e territoriale, annualmente e/o su richiesta di Sviluppo Italia 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 Sviluppo Italia 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 Sviluppo Italia SpA, Capogruppo, ed il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali del Gruppo Sviluppo Italia; 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*.

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) provvedere al rinnovo normativo ed economico del presente ccnl;
- b) assicurare in corso di vigenza normativa del presente contratto l'interpretazione autentica delle norme.

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 interconfederale 23 luglio '93 ed all'art. 16;

- 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 regionali e/o pluri regionali che comportano 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;
- 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

Informativa

L'Azienda fornirà:

- a) quadrimestralmente 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 Sviluppo Italia, 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 e di negoziazione, su richiesta di una delle parti, potrà essere definito apposito verbale di riunione.

Commissione tecnica per la Formazione e la Riqualificazione del Personale

E' 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 Sviluppo Italia, allo scopo di delineare:

- le attività formative, i processi di riqualificazione e valorizzazione delle professionalità;
- 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. 37.

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 Sindacale Aziendali le materie espressamente rinviate dal presente contratto nei singoli articoli.

In coerenza con gli assetti contrattuali di cui al protocollo del 23/7/93, la contrattazione di II livello relativa al salario variabile di competenza RSA è demandata al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo firmatarie del presente ccnl.

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;
- e) verifica degli eventuali indicatori riferiti alla retribuzione variabile annuale riferita alla singola società.

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 d'inserimento, 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 Sviluppo Italia.

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 dell'Amministratore Delegato 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 l'Amministratore Delegato o la Capogruppo provvederà entro 15 giorni, dal ricevimento della richiesta stessa, a convocare l'incontro.

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 250 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.

I costi sostenuti dai membri del Coordinamento e dagli eventuali dirigenti sindacali per partecipare agli incontri con l'Azienda, sono a carico della stessa 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 dell'azienda.

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 con un minimo di 60 ore per azienda oltre a 7 ore per ogni sede operativa.

Il dirigente della RSA che intende usufruire di permessi sindacali deve darne preventiva comunicazione.

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

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

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

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

Articolo 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.

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.

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

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 sospensione dei versamenti anzidetti, facendo pervenire alla Azienda apposita lettera nella quale dovrà indicare il mese di decorrenza da cui non dovranno essere effettuate le trattenute.

In occasione di cessione del contratto di lavoro del dipendente tra le società del Gruppo sarà cura della società cedente trasmettere alla società ricevente l'eventuale delega sindacale.

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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 13 - Decorrenza e durata

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le Parti ribadiscono che gli assetti contrattuali prevedono:

- il ccnl del Gruppo Sviluppo Italia ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
- 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 contratto nazionale stesso, che stabilisce anche la tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - e le materie del secondo livello.

Il presente contratto, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, decorre per la parte:

- normativa dalla data della stipula e scadrà il 31 dicembre 2008
- economica decorre dalla data della stipula e scadrà il 31 dicembre 2006, fermo quanto previsto in materia di trattamento economico dal presente contratto.

Detto contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo alinea del primo comma del presente articolo e così successivamente qualora non sia disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, e comunque rimarrà vigente fino al raggiungimento di un nuovo accordo.

Articolo 14 - 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. 15.

Entro il termine di scadenza del primo biennio di valenza contrattuale le organizzazioni sindacali stipulanti presenteranno le loro richieste di adeguamento del trattamento economico, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993.

Articolo 15 - Indennità di vacanza contrattuale

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, con riferimento a quanto stabilito all'art. 14, 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.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto aziendale.

Tale meccanismo è uguale per tutti i lavoratori.

Articolo 16 - Contrattazione integrativa di Gruppo - II Livello.

In conformità con lo spirito del Protocollo di intesa del 23 luglio 1993, le Parti concordano che la materia demandata alla contrattazione aziendale di II Livello, oltre alle eventuali materie di rinvio nei singoli articoli contrattuali, è individuata nella retribuzione variabile di cui all'art. 58.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Il contratto di Gruppo di II Livello assorbe la contrattazione aziendale di secondo livello, ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizione con il rinnovo del ccnl, pertanto le decorrenze economiche non potranno essere anteriori al 1 gennaio dell'anno successivo a quello di rinnovo normativo del contratto collettivo di lavoro.

Le Parti deputate alla contrattazione integrativa di II Livello di Gruppo sono:

- Sviluppo Italia SpA – Capogruppo;
- Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Sviluppo Italia;

le quali provvedono complessivamente alla quantificazione dell'importo base, alla definizione dei singoli indicatori, ed alle modalità di erogazione nell'ambito del raggiungimento di predefiniti obiettivi.

La retribuzione variabile può comprendere importi variabili sulla base di Piani annuali o pluriennali delle singole società mirati all'orientamento delle prestazioni ed al riconoscimento del contributo individuale e/o di gruppo sempre nell'ambito di obiettivi predefiniti.

Gli obiettivi aziendali di tali piani saranno preventivamente illustrati alle OO.SS. competenti – RSA.

Alle RSA delle singole Società compete comunque la verifica degli indicatori definiti in sede Nazionale e relativi al salario variabile. In assenza delle RSA la verifica sarà compiuta dal Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Articolo 17 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello

La richieste di rinnovo dell'accordo di contrattazione di II livello dovrà essere presentata in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 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.

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. 626/94 e successive variazioni 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 dalla L. 626/94 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, 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.

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. 626/94 all'art. 19 lettera 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 Sviluppo Italia, 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 a salute connessi all'attività aziendale, secondo le disposizioni degli art. 21 e 22 del citato Dlgs.

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

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al citato Dlgs. 626/94 e sue modificazioni.

Le parti confermano l'impegno per realizzare un partecipato meccanismo di diffusione delle conoscenze in materia di salute, sicurezza e ambiente.

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

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 Sviluppo Italia, con l'obiettivo comune di favorire lo sviluppo occupazionale ed evitare, nel contempo, l'introduzione di forme di lavoro precario.

Nel caso in cui un lavoratore sia inserito con un contratto di apprendistato professionalizzante al termine dello stesso non potrà essere nuovamente inserito con un contratto d'inserimento.

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 Titolo VI Capo I artt. 47, 48,49,50,51,52 e 53 del DL 10 settembre 2003, n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro e successivi aggiornamenti.

Norma transitoria

In relazione a quanto demandato dalla legge alla regolamentazione collettiva, Le Parti convengono sulla disciplina dei seguenti aspetti:

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 definita in un periodo massimo di 30 mesi;

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 inserimento;
- 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.

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

Le Parti procederanno, in sede di attuazione della Legge suddetta, a conformarsi alle nuove discipline in materia.

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.

Articolo 22 - Tirocini formativi e di orientamento

Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, le Parti convengono sulla utilità di attivare iniziative di tirocini pratici e stage a favore di soggetti che hanno assolto l'obbligo scolastico.

L'attivazione delle iniziative suddette dovrà svolgersi nel rispetto dei principi e criteri indicati nell'art. 18 della legge n. 196/97 e dalla successiva regolamentazione contenuta nel decreto ministeriale 142/98.

Articolo 23 - Contratto d'inserimento

Il Contratto d'inserimento è regolamentato dal Titolo VI Capo II artt. 54,55, 56,57,58,59,60 del DL 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro e successivi aggiornamenti e dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 e a quanto di seguito specificato.

Le parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare.

Il contratto d'inserimento ha una durata non inferiore a 12 mesi e non superiore a 18 mesi, estesa a 36 mesi per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale, psichico.

Nell'ipotesi d'inserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale può essere fissata una durata massima di 12 mesi.

L'inquadramento del lavoratore ed il trattamento economico sono quelli di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

L'inquadramento del lavoratore con professionalità coerente con il contesto organizzativo ed il trattamento economico sono di un livello inferiore a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 32 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di sicurezza e prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale, i contenuti del percorso formativo e relative modalità di erogazione.

La formazione teorica è accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico impartite anche in modalità di e- learning in funzione dell'adeguamento delle capacità del lavoratore.

Articolo 24 - Collaborazione Coordinata Continuativa – Lavoro a progetto

La Collaborazione Coordinata Continuativa – Lavoro a progetto è regolamentato dal D.Lgs. 276/2003 agli articoli 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 e successive variazioni ed integrazioni.

Il numero delle collaborazioni coordinate continuative riferite ai lavoratori da utilizzare non può superare su media annua, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato e i contratti a termine il 25% dei rapporti di lavoro dei dipendenti iscritti a libro matricola nel Gruppo (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).

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 co.co.co. i cui costi rimangono a carico dell'interessato;

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

Articolo 25 - Contratto di somministrazione a tempo determinato

La somministrazione di lavoro è regolata dal D.Lgl. n. 276/2003 dagli art. 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

Con esclusione dei lavoratori impegnati nel Gruppo per sostituzione del personale assente, il numero dei lavoratori da utilizzare con somministrazione di lavoro, per le ulteriori causali, non può superare su media annua, cumulativamente con i contratti di lavoro a termine e con le collaborazioni coordinate e continuative, il 25% dei rapporti di lavoro dei dipendenti iscritti a libro matricola nel Gruppo (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche riferite all'ordinaria attività, mentre è escluso per la sostituzione del personale in sciopero.

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.

Nel caso in cui Società del Gruppo dovessero concludere accordi di particolare rilevanza e di durata temporale ridotta, con le Istruzioni Nazionali o Regionali o Territoriali e tali accordi dovessero prevedere straordinarie attività per l'attuazione del progetto, i lavoratori impiegati con lo strumento della somministrazione possono essere considerati, previo accordo con le OOSS

competenti – Coordinamento delle RSA del Gruppo -, esenti dalla percentuale del 25%.

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.

Articolo 26 - Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dalle disposizioni applicative contenute nella circolare del Ministero del Lavoro 1 agosto 2002 n. 42.

Fatta eccezione per le ipotesi individuate dall'art. 10 commi 7 e 8 del D.Lgl. n. 368/2001, il numero dei lavoratori da utilizzare con contratto a termine per le ulteriori causali non può superare su media annua, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato e le collaborazioni coordinate continuative il 25% degli iscritti a libro matricola nel Gruppo (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).

In relazione a quanto previsto dall'art. 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le Parti stabiliscono che nella ipotesi di assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, la stessa, può avvenire con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

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.

Articolo 27 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time

In relazione al D.Lgs. 61/2000 emanato in attuazione della direttiva 97/81/CE e successivamente modificato e corretto dal D.Lgs. 100/2001 ed ulteriormente modificato dal D.Lgl. 276/2003 il contratto di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente ccnl.

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 non inferiore ad un anno, eventualmente rinnovabile.

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 simili, 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.

Clausola Transitoria per i part – time in essere all'aprile 2006.

Alla scadenza dei part – time a tempo determinato attualmente in essere il dipendente potrà optare per la trasformazione del part – time a tempo indeterminato o per un rinnovo dello stesso secondo la norma modificata del presente articolo; tale opzione andrà comunicata con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla scadenza e comunque entro e non oltre dicembre 2006.

Articolo 28 - Telelavoro

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

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

I principi cui deve conformarsi tale metodologia lavorativa sono:

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

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

Diritti e doveri: per quanto attiene alle condizioni organizzative ed i carichi di lavoro di lavoro, alle problematiche di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ai diritti collettivi e sindacali, al diritto alla riservatezza, all'accesso a tutti gli istituti contrattuali ivi inclusa la retribuzione variabile, 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'istallazione 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.

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

Articolo 29 - 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 30 - 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. 31 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:

Operatore

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

Nota transitoria a verbale

Le parti valutate le reciproche posizioni sul tema decidono di proseguire gli incontri al fine di verificare la necessità espressa dall'azienda di modificare l'attuale sistema d'inquadramento. Qualora tale attività producesse esito positivo

è intento delle parti, ad oggi, non prevedere nell'arco della vigenza normativa modifiche al valore parametrico degli attuali livelli.

Le linee guida che le parti condividono per l'attività di cui sopra sono:

- definizione di profili professionali chiari ed esigibili;
- collegamento tra sistema d'inquadramento e Sviluppo Professionale, Mobilità interna e Formazione.

A conclusione dei lavori le parti potranno inserire le eventuali variazioni nel testo contrattuale e la loro efficacia non avrà effetto retroattivo.

Articolo 31 - 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. 30 – Classificazione del Personale del presente ccnl.

A decorrere dalla data d'inquadramento al 1° livello di cui all'art. 30 del presente ccnl è riconosciuta al lavoratore l'Indennità di Quadro così come previsto all'art. 48 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 32 - 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 33 - 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 34 - 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.

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 se 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 35 - Mobilità esterna

Le Parti convengono sulla utilità del distacco quale strumento teso a favorire la fase di decentramento organizzativo e di omogeneizzazione degli interventi sul territorio.

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

L'Azienda può procedere al distacco temporaneo del lavoratore presso società controllate e/o partecipate per comprovate esigenze ed interesse aziendale, previo consenso del lavoratore interessato.

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

La presente disposizione si applica esclusivamente ai dipendenti assunti a tempo indeterminato e dopo lo svolgimento del previsto periodo di prova.

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

Ai sensi del DL 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 e con apposito accordo le modalità attuative.

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

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

Con la cessione del contratto di lavoro del dipendente l'azienda non dà luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né pagamenti di alcun rimborso spese quando la cessione del contratto avvenga per accoglimento di domanda del lavoratore.

Al lavoratore cui si applica la cessione del contratto di lavoro, su richiesta dell'Azienda, sarà corrisposto il rimborso delle spese di trasloco per sé e il nucleo familiare.

Inoltre, in occasione del comma che precede, sarà corrisposta un'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.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 36 - Principi del sistema formativo

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

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 Sviluppo Italia si articola nel sistema di formazione aziendale e nella formazione individuale, così come previsto dagli articoli 40, 41, 42.

Articolo 37 - 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.

Per la definizione di tale piano si conviene che, entro il 31 gennaio, 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, 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 38 - Diritto alla formazione

Viene fissato un monte ore individuale annuale di diritto/dovere alla formazione per tutti i dipendenti del Gruppo Sviluppo Italia 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 Sviluppo Italia 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

I corsi di lingua estera organizzati dall'azienda si terranno al di fuori dell'orario di lavoro, pertanto la frequenza ai corsi stessi sarà a totale carico del dipendente. 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.

NOTA A VERBALE

Le parti s'impegnano ad effettuare una verifica sull'attuazione del processo formativo definito nei due articoli precedenti entro il 2006.

Articolo 39 - Diritto allo studio

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 massimo di quattro anni.

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

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

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

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

Articolo 40 - Formazione individuale

E' 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 innovativi 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.

Stante quanto sopra e considerato il contenuto innovativo e sperimentale della legge 53/2000, le Parti si impegnano all'attuazione demandandone la regolamentazione ad una negoziazione successiva, anche sulla base degli eventuali accordi contrattuali intervenuti sulla materia.

Articolo 41 - Congedi formativi

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

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 42 - 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.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 43 - Assunzione

Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia.

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;
- libretto di lavoro – scheda professionale di cui all'art. 5 DPR 7 luglio 2000 n°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.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto all'interessato specificando, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, quanto segue:

- 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;
- 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;
- il numero di iscrizione al libro matricola.

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.

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

Articolo 44 - Periodo di prova

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.

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, il personale si intende confermato in servizio.

Articolo 45 - 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.

Le assunzioni a termine e la disciplina dei relativi rapporti di lavoro sono regolate dalle norme di leggi vigenti nonché dall'art. 26 del presente contratto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 46 - Struttura retributiva

La retribuzione fissa del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- minimo conglobato;
- indennità di quadro - per i lavoratori di cui all'art. 31;
- 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 interconfederale del 23.7.1993.

Articolo 47 - 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 48 - Indennità di quadro

Al personale con la qualifica di Quadro di cui all'art. 31 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 di cui all'Accordo del 23 luglio 1993 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 Sviluppo Italia 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 – Tabella Retributiva.

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 – Tabella retributiva è soggetto alle dinamiche retributive di cui all'accordo del 23 luglio 1993.

Articolo 49 - 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 50 - 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.

Nell'ottica di valorizzare l'istituto della retribuzione variabile, 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.

Articolo 51 - 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.

Articolo 52 - 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 seguente divisore convenzionale: 156.

Articolo 53 - 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.

Le spese sostenute dal dipendente nel corso della missione, purché strettamente inerenti alla missione e supportate da idonei giustificativi, sono rimborsate a piè di lista in linea e secondo quanto previsto dalla relativa policy di Gruppo allegata al presente ccnl che potrà essere aggiornata periodicamente per la parte relativa al rimborso chilometrico riconosciuto in caso di utilizzo di vettura propria in relazione all'andamento dei prezzi del carburante.

Il dipendente per trasferte superiori il giorno e per l'intera durata della trasferta, potrà scegliere in alternativa al rimborso spese a piè di lista il rimborso semiorforfetario per i pasti. Tale scelta sarà comunicata dal dipendente prima della partenza. Il valore semiorforfetario è fissato in € 15 per ogni pasto.

Ai fini del comma precedente deve intendersi come orario di partenza antecedente alle ore 12.00 e rientro dopo le 21,30.

Nell'ambito della stessa trasferta il dipendente non può quindi richiedere il rimborso spese a piè di lista e semiorforfetario.

Per ogni giornata di trasferta di durata superiore alle 8 ore è riconosciuta un'indennità di trasferta pari ad € 34,12, 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.

L'indennità di trasferta non ha alcuna incidenza sugli istituti di legge e di contratto.

Articolo 54 - Servizio fuori sede

Nel caso di attività prestata fuori della 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.

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

Articolo 55 - Ticket mensa

La società riconosce ai lavoratori, per ogni giorno di presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto per le Trasferte e le Missioni, un buono pasto sostitutivo del servizio mensa il cui valore è definito a livello di singola azienda con le competenti OO.SS - RSA.

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.

Norma transitoria

In assenza di accordo tra le parti il valore del ticket mensa è fissato in Euro 7,40.

Articolo 56 - 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 70,50 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 45,50 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 hanno alcuna incidenza sugli istituti di legge e di contratto.

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 e l'indennità di cassa.

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 - Retribuzione variabile

Le parti individuano nella retribuzione variabile uno strumento di orientamento e gestione della prestazione lavorativa dei singoli e dei gruppi di lavoratori per il raggiungimento della missione del Gruppo Sviluppo Italia, nonché di specifici obiettivi aziendali.

Tale sistema articolato, concordato tra le parti, significativo e oggettivamente misurabile sarà erogato annualmente in base al raggiungimento di piani e programmi, anche pluriennali.

Gli obiettivi aziendali di tali piani saranno preventivamente illustrati alle OO.SS. di competenza con le quali saranno comunque concordati i criteri di erogazione e le metodologie di commisurazione degli importi in relazione ai livelli di risultato attesi.

L'importo erogato come retribuzione variabile è lasciato in libera oscillazione in quanto è il risultato di una formula che, oltre a prevedere una condizione di accesso, è composta da indicatori variabili applicati ad una base fissa determinata tra le parti, per ciascun livello d'inquadramento, e corrispondente al valore economico espresso nella norma transitoria del presente articolo.

Gli indicatori utilizzati nella formula avranno sia natura di gruppo e/o aziendale, definiti tra quelli normalmente utilizzati nel Controllo di Gestione o nell'Amministrazione, sia individuali, quale riconoscimento del contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi predefiniti.

Gli indicatori economici di natura aziendale, sia presi singolarmente sia abbinati tra loro, dovranno rappresentare in modo significativo l'effettivo andamento del Gruppo Sviluppo Italia e delle sue singole realtà.

Gli indicatori individuali devono, ove possibile, essere correlati agli indicatori economici aziendali e comunque essere oggettivi e misurabili.

Il premio è erogato in un'unica soluzione, di norma dopo l'approvazione del bilancio e, comunque, entro il mese di giugno. Di conseguenza anche gli indicatori saranno aggregati su base annuale.

La retribuzione variabile è pari all'importo risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo del premio (secondo le formule ed i grafici di valorizzazione) è da riferirsi a tutto il personale inquadrato dal 1 al 5 livello e matura in ragione di anno solare quindi dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Per tutti i lavoratori l'importo orario individuale del premio in oggetto è determinato sulla base dell'importo teorico mensile (totale diviso per 12) diviso per 156.

Per tutti i lavoratori che iniziano o cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio sarà erogato in base ai ratei effettivamente maturati e rispettivamente liquidato con criteri di proporzionalità o proporzionali al valore 1.

Le assenze dal lavoro non retribuite superiori ai 15 giorni consecutivi nel mese non consentono la maturazione del rateo di retribuzione variabile.

Nel caso di passaggio di livello in corso dell'anno oggetto di valutazione, sarà considerato utile al calcolo della retribuzione variabile il nuovo livello acquisito dal lavoratore.

Per i lavoratori che osservano un orario di lavoro part -time la retribuzione variabile sarà proporzionata alla percentuale di lavoro applicata in ciascun mese oggetto di valutazione.

La quota oraria relativa alla retribuzione variabile non è considerata utile ai fini del calcolo degli importi retributivi per maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo.

La retribuzione variabile costituisce un elemento distinto rispetto alla retribuzione e si intende pertanto comprensivo di ogni incidenza sugli istituti di legge e di contratto e concorre al computo del calcolo del TFR.

Norma transitoria contrattazione di II livello 2006 - 2009

Le parti entro il 31.12.2005 provvederanno a definire sia gli indicatori economici che il peso dei singoli indicatori per il calcolo della retribuzione variabile.

Inoltre le parti definiscono fin da ora di aver già definito la parte economica per il quadriennio 2006 – 2009 e quindi non sarà più oggetto di contrattazione tra le parti.

L'incremento della retribuzione variabile sarà attuato in due tranches una nel 2006 (erogata nel 2007) ed una nel 2008 (erogata nel 2009) di pari importo secondo la seguente tabella:

Livello	Valore '06-'07*	Valore '08-'09*
1	3.951,17	4.209,67
2	3.282,50	3.497,25
3	2.735,41	2.914,36
4	2.309,92	2.461,05
5	2.127,55	2.266,74

*Erogato anno successivo

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 entro la stessa giornata di fruizione, è stabilita in un massimo di 90 minuti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 del D.Lgl. 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.Lgl. 66/2003, compreso le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore. Tale media viene determinata su base annuale pertanto le comunicazioni, per le unità che superano le 10 unità occupate, relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione Provinciale del lavoro di cui all'art. 4 del D. Lgs. 66/2003 con decorrenza 1 gennaio 2006 saranno effettuate con riferimento 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.

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

- 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.

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.

Il personale avente la qualifica di quadro di cui all'art. 31 effettuerà una sola attestazione di presenza, fermo restando quanto previsto dall'art. (orario di lavoro), concernente la durata della prestazione lavorativa.

Articolo 62 - Orario Compattato

In sintonia con le finalità della legge n. 53, 8 marzo 2000, 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 concentrato 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 concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età e fino a dodici anni, 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.

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

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 ore 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 deve comunicare quadrimestrale alle OO.SS. 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.

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 retribuzione variabile.

Le ore retribuite come straordinario non incidono su alcun istituto diretto o indiretto sono pertanto omnicomprensivi di ogni istituto di legge e di contratto.

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 di maggiorazione prevista che, conseguentemente, non è retribuita;
- 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 2 ore.

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.	

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.

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 fruiti 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 fruiti 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.

Articolo 67 - Permessi retribuiti

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

Al dipendente che contrae matrimonio spetta un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario da fruiti contestualmente all'evento; la richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con 30 giorni di preavviso.

In occasione della nascita di un figlio o evento equiparato saranno concessi 2 giorni di permesso retribuito da fruiti entro il termine massimo di 10 giorni dall'evento.

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. Nei casi di documentata e grave infermità il lavoratore potrà concordare con l'Azienda diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

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

Saranno riconosciuti al lavoratore permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario e nell'ipotesi in cui le stesse non possano essere svolte al di fuori del normale orario di lavoro:

- 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 lavoratore può altresì fruiti per motivi personali di brevi permessi giornalieri da recuperare nel corso della stessa settimana di fruizione entro il limite massimo di due ore mensili.

Il permesso da recuperare non può essere concesso in alcun caso a copertura di ritardi sistematici.

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.

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 rientrano, 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.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 69 - Assenza

L'assenza di qualsiasi tipo deve essere giustificata tempestivamente e comunque entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica o, in caso di giustificato motivo, non oltre il secondo giorno, salvo il caso di provato impedimento.

Articolo 70 - Assenza per malattia

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

Deve inoltre spedire o far pervenire, entro 48 ore dal rilascio, il certificato medico di malattia.

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

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

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

Per un solo giorno di malattia non è richiesta la presentazione del certificato medico.

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

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

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

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

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

Articolo 71 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale

L'Azienda garantisce al lavoratore che abbia superato il periodo di prova la conservazione del posto di lavoro per un periodo di 15 mesi su tre anni a partire dall'insorgere del primo evento.

Nel suddetto periodo l'anzianità decorre ad ogni effetto.

Alla scadenza di tale periodo, il dipendente può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 9 mesi.

Al termine di tale periodo l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

I termini temporali di cui sopra sono aumentati del 50% in presenza di tubercolosi, di malattie di carattere oncologico o patologie di pari gravità.

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova è corrisposto l'intero trattamento economico per i primi dodici mesi; dal tredicesimo al quindicesimo mese il trattamento sarà ridotto di un terzo.

Articolo 72 - Infortuni sul lavoro

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o far avvertire immediatamente l'Azienda.

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro l'Azienda garantisce la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, comprovata con rilascio di regolare certificato medico.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, sarà corrisposta al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Articolo 73 - Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori

In caso di gravidanza e puerperio si applicano, in tema di trattamento economico e normativo, le disposizioni di legge che regolano la materia.

L'Azienda riconoscerà nel periodo di aspettativa obbligatoria, ad integrazione di quanto previsto dalla legge in materia economica e corrisposto dagli Istituti previdenziali, l'intera retribuzione.

Articolo 74 - Servizio militare

La materia è regolata dalle norme di legge.

Tale periodo non è utile ai fini del computo della anzianità aziendale, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e legale e, inoltre, sospende il rapporto di lavoro per contratto di inserimento e apprendistato.

Articolo 75 - Aspettativa

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate esigenze personali, familiari o per altri gravi motivi, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di sei mesi.

Tale periodo può essere rinnovato.

L'aspettativa, di norma, non può essere superiore a dodici mesi nel triennio.

Nel periodo trascorso in aspettativa, il rapporto di lavoro si considera sospeso e detto periodo non è computabile ad alcun effetto.

I lavoratori interessati da handicap o con familiari diretti soggetti ad handicap che necessitano di assistenza, hanno la possibilità di utilizzare periodi di aspettativa con modalità da concordare con l'azienda.

DOVERI E NORME DISCIPLINARI

Articolo 76 - Doveri

La missione pubblica e le finalità istituzionali del Gruppo Sviluppo Italia inducono ad una logica di trasparenza, tempestività e qualità di servizio che dovrà rispecchiarsi sia nel processo di attività interno che in quello esterno in connessione all'attuazione degli obiettivi operativi.

In tale contesto il lavoratore, nell'espletamento della propria attività è tenuto ad assumere comportamenti improntati a correttezza, responsabilità, professionalità. In particolare, il lavoratore deve:

nel processo di attività interno:

- a) osservare le norme aziendali in materia di sicurezza e ambiente di lavoro e le disposizioni ai fini della sicurezza degli impianti e della tutela del patrimonio aziendale;
- b) rispettare l'orario di lavoro nel quadro di un'attenta e consapevole gestione del proprio tempo lavorativo ed adempiere alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- c) comunicare tempestivamente ogni mutamento di residenza o domicilio;
- d) avere cura dei beni aziendali a lui affidati;
- e) attenersi, nello svolgimento del proprio lavoro, alle direttive organizzative aziendali;

nel processo di attività esterno:

- a) mantenere nei rapporti interpersonali e nei rapporti con l'utenza esterna, tenuto conto dell'esigenza di assicurare il miglior grado di servizio, un adeguato livello di collaborazione e disponibilità;
- b) non svolgere sia direttamente sia per interposta persona attività che siano in contrasto con gli interessi della Azienda;
- c) comunicare preventivamente alla Azienda l'appartenenza ad organi di amministrazione e/o di controllo di società o altri organismi estranei a Sviluppo Italia ed eventuali attività di consulenza.

Articolo 77 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono applicati secondo le norme di legge (art. 2106 c.c., art. 7 L. 300/70) che regolano la materia.

In particolare, viene garantito che:

- a) gli addebiti siano formalmente e tempestivamente contestati all'interessato, in modo che abbia la possibilità, nei 7 giorni successivi, di esporre le proprie ragioni e produrre eventuali elementi a suo favore;
- b) siano raccolte le dichiarazioni dell'interessato come pure quelle di eventuali testimoni, unitamente ad ogni altro elemento che possa contribuire a chiarire e documentare i termini della presunta infrazione;
- c) il dipendente possa avvalersi in tutte le fasi del procedimento dell'assistenza delle Organizzazioni Sindacali.

Al termine del procedimento, anche nel caso che lo stesso non comporti l'applicazione di sanzioni, va comunque reso noto per iscritto l'esito del procedimento stesso.

I provvedimenti disciplinari sono:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa fino all'equivalente dell'importo di quattro ore giornaliere;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per giusta causa.

I provvedimenti disciplinari sono applicati secondo le norme di legge in relazione alla gravità o recidiva della mancanza o della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati.

Il richiamo verbale è inflitto per le mancanze lievi. Per quanto riguarda gli altri provvedimenti disciplinari si elencano le fattispecie nelle quali è consentito farvi ricorso.

A titolo indicativo si precisa:

1) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- commetta recidiva oltre il terzo richiamo verbale per la stessa mancanza nell'anno solare;
- ritardi di almeno trenta minuti nell'orario di ingresso senza giustificazione;
- non osservi le disposizioni sugli adempimenti richiesti in caso di assenza per malattia;

2) il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- risulti assente ingiustificato dal servizio;
- arrechi danno ai beni in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- commetta recidiva, oltre il terzo provvedimento nell'anno solare, per la stessa mancanza che preveda la multa;
- abbandoni senza giustificato motivo il posto di lavoro;

3) il provvedimento del licenziamento disciplinare si applica per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni consecutivi nell'anno solare;
- recidiva nell'assenza ingiustificata dal servizio oltre il terzo provvedimento per la medesima mancanza;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre il dodicesimo provvedimento per la medesima mancanza nell'arco di un biennio;
- svolga attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con l'Azienda;
- falsifichi o alteri documenti o apparecchiature al fine di ottenere per sé o per altri indebiti vantaggi;
- richieda ad utenti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio della Azienda.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 78 - Cause di risoluzione

La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per aver l'interessato superato il periodo di conservazione al posto (fermo restando il minimo di legge previsto in caso di TBC) e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 75 nonché per invalidità permanente riconosciuta ai sensi della legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per essere il lavoratore in possesso dei requisiti di legge pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia;
- c) per risoluzione da parte dell'Azienda per giustificato motivo ai sensi e per effetto dell'art. 3 L. 604/66;
- d) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- e) per dimissioni;
- f) per morte.

Articolo 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso.

La facoltà di recesso dal rapporto di lavoro è esercitata dalle parti nei limiti delle vigenti disposizioni di legge. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

I termini di preavviso sono stabiliti in tre mesi in caso di licenziamento non per giusta causa, e in un mese in caso di dimissioni. I termini di dimissione o di licenziamento decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'indennità predetta è corrisposta anche in caso di decesso del lavoratore, giuste le disposizioni previste dall'art. 2122 c.c.

Il periodo di preavviso prestato o sostituito dalla corrispondente indennità deve essere computato nell'anzianità agli effetti del calcolo delle relative indennità per fine lavoro.

Articolo 80 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, al dipendente spetta una somma a titolo di trattamento di fine rapporto calcolata secondo le modalità previste dalla L. n. 297 del 29.5.1982.

Il trattamento di fine rapporto è dovuto anche in caso di decesso del dipendente ai sensi dell'art. 2122 c.c.

Ai fini del computo degli anni di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese di almeno quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Articolo 81 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

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

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

Nel caso di superamento delle richieste di cui al punto a) precedente, tenuto conto delle fattispecie di anticipazione introdotte dalla legge n. 53/2000, le Parti, in relazione alle ipotesi previste di origine contrattuale e legale, ritengono di dare la precedenza alle richieste di origine legale.

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

ALTRE MATERIE

Articolo 82 - Tossicodipendenza ed Etilismo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza od etilismo, e che intendono accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio- assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di sei mesi non frazionabile e non ripetibile.

Articolo 83 - Tutela delle persone diversamente abili

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma precedente possono chiedere al datore di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché, colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché, quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Articolo 84 - Diritto d'autore

I diritti derivanti dall'opera dell'ingegno, fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore di Sviluppo Italia, appartengono alla Società, salvo il diritto di esserne riconosciuto autore.

ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 85 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti istituiscono un servizio di assistenza integrativo al Servizio Sanitario Nazionale a tutti i dipendenti.

Le Parti, pertanto, stabiliscono di aderire ad una Cassa nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e concordano nell'attribuire preferenza a forme di copertura che prevedono convenzioni con strutture sanitarie onde evitare anticipi di spesa.

Le Parti concordano sulla costituzione di una commissione mista (azienda/sindacato) al fine di individuare le prestazioni assistenziali di base da garantire con il contributo aziendale e che verranno erogate dalla Cassa, nonché di ulteriori pacchetti di prestazioni opzionali a carico del lavoratore.

Le parti hanno definito le garanzie base della polizza assicurativa a carico dell'Azienda e le ulteriori prestazioni opzionali a carico del dipendente che sono riportate in allegato 3 – Polizza Sanitaria Integrativa.

Articolo 86 - Polizze assicurative

L'Azienda provvede al pagamento dei premi relativi alle seguenti polizze collettive per i lavoratori:

- polizza infortuni professionali ed extraprofessionali in caso di invalidità permanente per un capitale assicurato pari a 5 annualità di retribuzione, con la previsione di una franchigia del 3% per i rischi extraprofessionali;
- polizza vita caso morte per un capitale assicurato pari ad Euro 77.468,53 per il singolo e ad Euro 154.937,07 per il nucleo, riducibile anche in questo caso ad Euro 77.468,53 al superamento del 55° anno di età.

Articolo 87 - Tutela legale

L'Azienda assumerà il costo delle spese legali e di quelle ad esse collegate e la gestione di azioni e vertenze in nome del dipendente che, nell'esercizio delle sue funzioni presso la medesima o in società in cui Sviluppo Italia partecipa ovvero in funzioni di cariche di Consigliere ricoperte per disposizione o nell'interesse della Società stessa, fosse chiamato in giudizio a rispondere del suo operato.

Per consentire tale tutela, il dipendente dovrà fornire immediatamente notizia alla Azienda in merito ai provvedimenti notificatigli.

Questa designerà, ove occorra, legali o tecnici avvalendosi di tutti i diritti ed azioni competenti al dipendente e non riconoscerà eventuali spese sostenute dallo stesso per legali e tecnici che non siano da essa designati.

L'Azienda, per quanto riguarda il patrocinio professionale, affiderà le pratiche a professionisti opportunamente scelti, tenendo conto, per quanto possibile, delle indicazioni del dipendente, e per quanto riguarda i procedimenti penali concorderà le scelte col dipendente.

Il dipendente non potrà trattare né addivenire a qualsiasi definizione della vertenza senza preventiva autorizzazione della Azienda, pena il rimborso alla stessa degli onorari e spese sostenute.

Faranno carico, altresì, all'Azienda tutte le somme che, in base a sentenze di condanna o transattivamente stabilite, fossero poste a carico del dipendente in conseguenza delle attività svolte nell'esercizio delle sue funzioni presso l'Azienda o in società in cui Sviluppo Italia partecipa ovvero in funzioni di cariche di Consigliere ricoperte per disposizione o nell'interesse della Società stessa.

In caso di privazione della libertà personale, il lavoratore avrà diritto all'intero trattamento economico in atto ed alla conservazione del posto di lavoro, a meno che non si verifichi una diversa causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il rinvio a giudizio del lavoratore per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

In caso di condanna definitiva per dolo o colpa grave, il dipendente è tenuto a rimborsare alla Società tutte le spese anticipate e/o sostenute dalla Azienda stessa.

Tali disposizioni si estendono ai procedimenti riferibili ad attività espletate dalle Società confluite per effetto della fusione per incorporazione, dei cui effetti giuridici ed economici Sviluppo Italia è successore a titolo universale.

Articolo 88 - Responsabilità civile

L'Azienda provvederà a garantire il personale in caso di danni patrimoniali derivanti da responsabilità civile professionale verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave accertata.

Articolo 89 - Previdenza complementare

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un fondo, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo, del D.L. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

La contribuzione da effettuarsi al fondo sarà suddivisa tra lavoratore, anche tramite l'utilizzo del T.F.R., e Azienda, nel rispetto delle modalità e forme previste dal D.L. 124 del 21/4/93 e successive modificazioni, secondo le seguenti modalità:

- a) 2% a carico dell'Azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento;
- b) 2% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento ovvero la maggior quota che individualmente si delibera di versare. Il versamento da parte del lavoratore di una quota superiore al 2% non comporta l'obbligo per l'azienda di maggiorare la quota a proprio carico di cui sub a);
- c) una quota del T.F.R. attualmente pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28/4/93;

- d) 100% del T.F.R. maturato per i lavoratori qualificabili come privi di anzianità contributiva alla data del 28/4/93.

La scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, decorrenza, permanenza, cessazione del fondo, prestazioni, trasferimenti ed ogni altra problematica attuativa di tale istituto sono regolamentate dall'accordo istitutivo della previdenza complementare e conseguente regolamento in appendice al presente ccnl.

Qualora debbano intervenire modifiche legislative connesse alla materia, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente.

Nota integrativa

Con decorrenza 1 gennaio 2006 la percentuale del comma a) a carico dell'Azienda, commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento, è elevata al 2,5% e con decorrenza 1 gennaio 2007 la stessa è elevata al 3%;

Il limite di deducibilità fiscale e contributiva è subordinato alla normativa in vigore.

Per i dipendenti iscritti presso le gestione pensionistiche anteriormente al 28 aprile 1993, da 1° gennaio 2006 e successivamente dal 1° gennaio 2007, la quota versata al Fondo e prelevata dal TFR sarà incrementata in misura pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e dall'Azienda.

Per i dipendenti iscritti presso le gestione pensionistiche successivamente al 28 aprile 1993, o coloro che, appartenendo al comma precedente abbiano optato per il versamento integrale, continua ad essere destinata al Fondo l'intera quota del TFR.

NORME FINALI

Articolo 90 - Obbligo di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 L. 223/91, sono esclusi dal computo della percentuale di riserva, i lavoratori appartenenti alle qualifiche: 1° livello, 2° livello.

Articolo 91 - Trattamento Economico biennio 2005 – 2006

Le parti si danno atto di aver applicato quanto previsto dal *"Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo"* del 23 luglio 1993, ed aver preso come riferimento inflativo per gli anni 2006 e 2007 quanto previsto dal DPEF 2006 – 2008 del luglio 2005 e, quindi, di aver considerato il parametro 1,7 sia per il 2005 che per il 2006 ed inoltre si danno atto che qualora per gli anni 2005 e 2006 il dato d'inflazione annuale consuntivo dovesse superare tali valori (1,7 – 1,7) hanno già riconosciuto un anticipo pari allo 0,3.

Per il biennio 2005 e 2006 si applicano le seguenti percentuali d'incremento retributivo calcolate con base di riferimento 31 dicembre '04:

- 2,4 % dal 1 ottobre 2005;
- 2,4 % dal 1 luglio 2006;
- 1 % dal 1 novembre 2006.

Tali incrementi si applicano alle date alle voci retributive:

- minimo conglobato
- assegno ex accordo
- indennità di quadro

In Allegato 1 sono riportate le nuove tabelle retributive.

Una tantum rinnovo economico 2005 - 2006

Per il periodo intercorrente tra il 1 gennaio '05 e il 30 settembre '05 è riconosciuta ai dipendenti in forza al 1 ottobre 2005 una tantum pari a:

LIVELLO	Euro
1	475,00
2	359,00
3	296,00
4	254,00
5	235,00

Tale importo per i singoli livelli:

- è calcolato pro quota in relazione ai mesi di presenza e/o di retribuzione nel periodo;
- per i lavoratori part time è calcolato in percentuale rispetto al minor servizio prestato nel periodo;
- non ha alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e di legge;
- è erogato ad ottobre 2005.

Dichiarazione comune delle parti

Il presente testo contrattuale non contiene i seguenti allegati i quali fanno comunque parte del presente ccnl:

- il pre accordo contrattuale ccnl Sviluppo Italia del 14 luglio 2000 OOSS Confederali e conseguente ccnl del 13 dicembre 2000;
- la contrattazione aziendale di secondo livello del luglio 2001 nei suoi singoli accordi societari;
- il rinnovo economico del ccnl 13 dicembre 2000 del 12 giugno 2002;
- il II biennio economico del ccnl 13 dicembre 2000 per gli anni 2003 e 2004 del 21 febbraio 2003;
- l'accordo attuativo della Retribuzione variabile del 5 aprile 2002;
- l'accordo attuativo della Retribuzione variabile del 16 aprile 2003;
- l'accordo attuativo della Retribuzione variabile del 29 marzo 2004;
- l'accordo attuativo della Retribuzione variabile del 17 giugno 2005.

Appendice 1

Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella di corrispondenza

I G		ITAINVEST		INSUD		RIBS		SPI	
CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE	
VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA
1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	Quadri e 1° livello	1° livello	1° livello Super	1° livello	7° livello	1° livello
2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	1° livello	2° livello	6° livello	2° livello
3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	2° livello	3° livello	5° livello Super	3° livello
4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	3° livello A	4° livello	5° livello	4° livello
5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	3° livello	5° livello	4° e 3° livello	5° livello

PROGEO		INVESTIRE PARTECIPAZIONI		IG REGIONALI		BIC/CISI METALMECCANICO		BIC/CISI COMMERCIO	
CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE	
VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA
1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	7° e 8° livello e quadri	1° livello	Quadro	1° livello
2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	6° livello	2° livello	1° livello	2° livello
3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	5° livello super	3° livello	2° livello	3° livello
4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	5° livello	4° livello	3° livello	4° livello
5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	4° e 3° livello	5° livello	4° e 5° livello	5° livello

Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella retributiva

Livello	Minimo conglobato	Indennità di Quadro	Assegno ex accordo	Totale
1° livello (Q)				
importo annuo	65.000.000	4.953.000	5.547.000	75.500.000
importo mensile	5.000.000	381.000	426.692	5.807.692
2° livello				
importo annuo	54.000.000		4.000.000	58.000.000
importo mensile	4.153.846		307.692	4.461.538
3° livello				
importo annuo	45.000.000		3.000.000	48.000.000
importo mensile	3.461.538		230.769	3.692.308
4° livello				
importo annuo	38.000.000		3.000.000	41.000.000
importo mensile	2.923.077		230.769	3.153.846
5° livello				
importo annuo	35.000.000		3.000.000	38.000.000
importo mensile	2.692.308		230.769	2.923.077

Accordo istitutivo della Previdenza Complementare per i dipendenti cui si applica il CCNL di Sviluppo Italia S.p.A. siglato in data 3 luglio 2001 e di seguito riportato.

O M I S S I S

“Premesso che:

- Con riferimento alla norma dell'articolo 50 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro le Parti hanno concordato di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un Fondo Pensione, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto Legislativo 28/04/1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto).
- L'art. 50 della suddetta norma contrattuale stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000.
- Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di iscrizione.
- Le parti hanno ritenuto necessario, in relazione al termine del 30.12.2000 fissato per l'accordo, un differimento temporale al fine di valutare l'opportunità di opzione tra fondi diversi, che ha dato luogo a:
 - fissazione dei criteri per la scelta del fondo: solidità, dimensioni, performance;
 - costituzione della Commissione tecnica mista azienda/sindacato di supporto al tavolo negoziale; quest'ultima sulla base del mandato ricevuto dal tavolo negoziale ha provveduto a: selezionare le Compagnie di Assicurazione, definire i parametri per l'offerta, ricostruire i dati pervenuti.

Premesso quanto sopra, le parti concordano di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata al Fondo Pensione RAS-PREVIRAS Fondo Pensione Aperto a Contribuzione Definita, (denominato Fondo) ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto, così come concordato nell'ambito dell'incontro sindacale del 22.5.01 e tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento del Fondo PREVIRAS e di quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento allegato

Le parti convengono, altresì, di istituire congiuntamente una commissione mista di monitoraggio avente lo scopo di valutare i rendimenti del Fondo ed il funzionamento dei relativi servizi, e l'eventuale opportunità, decorsi tre anni dalla sottoscrizione del presente accordo, di aderire ad altro Fondo Pensione e di trasferirvi le posizioni maturate.

La forma pensionistica complementare sarà regolata dalle norme dell'allegato Regolamento, che costituiscono parte integrante dell'accordo.

Con riferimento alla norma dell'articolo 50 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro le Parti hanno concordato di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un Fondo Pensione, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto Legislativo 28/04/1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto).

L'art. 50 della suddetta norma contrattuale stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000.

Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di iscrizione.

Le parti hanno ritenuto necessario, in relazione al termine del 30.12.2000 fissato per l'accordo, un differimento temporale al fine di valutare l'opportunità di opzione tra fondi diversi, che ha dato luogo a:

- fissazione dei criteri per la scelta del fondo: solidità, dimensioni, performance;
- costituzione della Commissione tecnica mista azienda/sindacato di supporto al tavolo negoziale; quest'ultima sulla base del mandato ricevuto dal tavolo negoziale ha provveduto a: selezionare le Compagnie di Assicurazione, definire i parametri per l'offerta, ricostruire i dati pervenuti.

Stante quanto sopra le parti concordano di istituire, *a decorrere dal 1° gennaio 2001*, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata al Fondo Pensione RAS-PREVIRAS Fondo Pensione Aperto a Contribuzione Definita, (denominato Fondo) ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto, così come concordato nell'ambito dell'incontro sindacale del 22.5.01 e tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento del Fondo PREVIRAS e di quanto previsto dall'art. 13 del presente accordo.

Le parti convengono, altresì, di istituire congiuntamente una commissione mista di monitoraggio avente lo scopo di valutare i rendimenti del Fondo ed il funzionamento dei relativi servizi, e l'eventuale opportunità, decorsi tre anni dalla sottoscrizione del presente accordo, di aderire ad altro Fondo Pensione e di trasferirvi le posizioni maturate.

La forma pensionistica complementare sarà regolata dalle norme in allegato (v. allegato 3) che costituiscono parte integrante dell'accordo".

REGOLAMENTO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE SVILUPPO ITALIA S.P.A.

Articolo 1 - Destinatari

La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo è destinata ai lavoratori dipendenti non dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal Contratto Collettivo di Lavoro di Sviluppo Italia S.p.A., in quanto dipendenti della stessa e sarà applicato, previo specifici accordi, ai dipendenti delle società facenti parte dell'area di applicabilità del Contratto.

In particolare destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori che siano stati assunti ed abbiano superato – ove previsto – il relativo periodo di prova in una delle seguenti tipologie di contratto individuale:

- o contratto a tempo indeterminato
- o contratto part-time a tempo indeterminato
- o contratto di formazione e lavoro
- o contratto di apprendistato
- o lavoro ripartito

Articolo 2 - Associati

Sono associati al Fondo i destinatari della forma pensionistica complementare di cui al precedente articolo1 i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo.

Articolo 3 - Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale, con le modalità previste dal regolamento del Fondo.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

A seguito dell'adesione il lavoratore e il datore di lavoro sono obbligati a versare i contributi nella misura e nelle modalità previste dagli accordi vigenti.

Articolo 4 - Contribuzione

La contribuzione al Fondo è stabilita nelle seguenti misure:

A. Contribuzione prevista a carico del datore di lavoro:

- per un importo pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR a carico dell'azienda;

B. Contribuzione prevista a carico del lavoratore:

- per un importo pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore;

C. Quota di accantonamento T.F.R.:

- una quota pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR, prelevata dal TFR maturando nell'anno per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28.4.1993 non iscritti a tale data ad un fondo pensione integrativo;
- = 100% del TFR maturato dopo l'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del Decreto (28.4.1993)
- = Per i "vecchi iscritti" il versamento della quota di TFR è volontaria.

Articolo 5 - Ulteriore contribuzione volontaria a carico del lavoratore

Al fine di incrementare la propria posizione individuale, l'azienda riconosce ai sensi dell'art. 58 del ccnl, ai lavoratori che non hanno ai sensi di legge l'obbligo di versare il 100% del T.F.R., la possibilità di utilizzare quote predefinite dell'accantonamento annuale del T.F.R. fino all'intero importo.

Il lavoratore associato, può anche versare quote volontarie predefinite ed aggiuntive nel Fondo secondo quanto previsto dalla legge.

I versamenti volontari ed aggiuntivi di cui sopra saranno effettuati su espressa richiesta scritta del dipendente che dovrà indicarne l'importo espresso in quota percentuale - intera e non frazionabile - della retribuzione.

Al momento dell'adesione la eventuale quota aggiuntiva di ulteriore versamento sarà dichiarata nel modulo di adesione.

Una volta avvenuta l'adesione le eventuali modifiche vanno effettuate entro e non oltre il 10 gennaio di ogni anno, con decorrenza 1.1/31.12 di ogni anno, senza possibilità di modifica durante il periodo.

Articolo 6 - Contribuzione e vicende del rapporto di lavoro

La contribuzione al Fondo è dovuta anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore associato è commisurata al trattamento retributivo utile agli effetti del TFR e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico del datore di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

Il dipendente può richiedere la sospensione della contribuzione anche in corso dei requisiti di partecipazione al Fondo. La richiesta va effettuata una sola volta durante il rapporto di lavoro, comporta automaticamente la sospensione del versamento della quota aziendale e della quota t.f.r..

La contribuzione sospesa può essere reintegrata in unica soluzione, su richiesta del dipendente, purché formalizzata entro il 15.12 dello stesso anno solare.

Articolo 7 - Decorrenza della contribuzione

La contribuzione al Fondo decorre dal mese successivo a quello in cui il dipendente fa richiesta di adesione e in ogni caso dal mese successivo al superamento del periodo di prova, con effetto retroattivo ai fini contributivi alla data di assunzione.

Articolo 8 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione

L'obbligo di contribuzione al Fondo sia da parte del datore di lavoro che a carico del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero in caso di promozione del lavoratore associato alla qualifica di dirigente.

L'accoglimento della richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione, determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo al datore di lavoro che in capo al lavoratore, secondo le modalità stabilite al riguardo dal regolamento del Fondo.

Articolo 9 – Prestazioni

Il lavoratore iscritto matura il diritto alla prestazione pensionistica a carico del Fondo al raggiungimento dei seguenti requisiti:

- a) prestazioni pensionistiche per vecchiaia: al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio di appartenenza, con un minimo di cinque anni di partecipazione al Fondo;
- b) prestazioni pensionistiche per anzianità: alla cessazione dell'attività lavorativa con un'anzianità di partecipazione al Fondo di almeno 15 anni ed un'età anagrafica di non oltre dieci anni inferiore all'età pensionabile nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

Il nuovo iscritto ha la facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50% della posizione individuale maturata.

Articolo 10 – Anticipazioni

L'iscritto al Fondo da almeno 8 anni può conseguire un'anticipazione della propria posizione previdenziale per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n.449.

L'iscritto al Fondo ha la facoltà di reintegrare la propria posizione con uno o più versamenti di contributi.

Articolo 11 – Trasferimenti e riscatti

Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno, prima del pensionamento, i requisiti di partecipazione al Fondo Pensione, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento dell'intera posizione maturata presso un altro Fondo Pensione cui l'Associato medesimo acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;
- b) trasferimento dell'intera posizione maturata presso un altro Fondo Pensione o forma pensionistica individuale di cui agli articoli 9 – bis e 9-ter del Decreto.
- c) riscatto della intera posizione maturata.
- d) prosecuzione della partecipazione al Fondo sulla base dei criteri che regolano l'adesione individuale.

Nell'ipotesi di premorienza del lavoratore iscritto, prima del diritto alla prestazione pensionistica, l'importo corrispondente alla posizione individuale maturata fino a quel momento, verrà liquidato agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge.

Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione non prima che abbia maturato almeno tre anni di iscrizione nel Fondo; nei primi cinque anni di vita del Fondo tale periodo minimo è elevato a cinque anni.

Le modalità ed i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nel Regolamento del Fondo.

Articolo 12- Dipendenti già iscritti ad altri Fondi con qualifica di vecchio iscritto

I lavoratori che alla data del 28 aprile 1993 risultavano iscritti a forme pensionistiche complementari, comunque denominate, istituite prima del novembre 1992 assumono la qualifica di "vecchi iscritti".

I medesimi lavoratori, ai sensi dell'articolo 18, comma 7 del Decreto potranno riscuotere la prestazione indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di partecipazione al Fondo e potranno optare per la liquidazione dell'intera prestazione maturata sotto forma di capitale.

L'anzianità di iscrizione che il dipendente abbia maturato presso altri Fondi pensione, è riconosciuta ai fini dell'anzianità maturata all'interno del Fondo.

Articolo 13- Norma transitoria

- Dipendenti in forza a Sviluppo Italia alla data di sottoscrizione del presente accordo e non iscritti ad alcuna forma di previdenza integrativa:

La contribuzione al Fondo decorrerà dal 1.1.2001 per i dipendenti che effettueranno l'adesione entro e non oltre il 30.9.2001; per coloro che sono stati assunti successivamente al 1.1.2001 e che hanno superato il periodo di prova alla data del presente accordo, la data di contribuzione decorrerà dalla data di assunzione.

La contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art. 7 del presente accordo.

- Dipendenti ex Insud in forza a Sviluppo Italia iscritti alla data del presente accordo al Fondo Pensione Previgén -Generali:

La contribuzione dovuta sulle somme erogate fino alla data del presente accordo verrà versata al Fondo Previgén-Generali in un'unica soluzione con le percentuali di contribuzione e le modalità di prelievo previste dai precedenti accordi.

Successivamente a tale data, per coloro che aderiranno al Fondo PREVIRAS verrà applicato quanto previsto dal C.C.L. di Sviluppo Italia e dal presente accordo.

Per coloro che aderiranno al fondo PREVIRAS entro il 30.9.01 la contribuzione decorrerà dal 1 giugno 2001.

La eventuale contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art. 7 del presente accordo.

- Dipendenti ex IG in forza a Sviluppo Italia iscritti alla data del presente accordo al Fondo Pensione Zurich Contribution:

La contribuzione dovuta sulle somme erogate fino alla data del presente accordo verrà versata al Fondo Zurich Contribution.

Successivamente a tale data, per coloro che aderiranno al Fondo PREVIRAS verrà applicato quanto previsto dal C.C.L. di Sviluppo Italia e dal presente accordo.

Per coloro che aderiranno al fondo PREVIRAS entro il 30.9.01 la contribuzione decorrerà dal 1 giugno 2001.

La eventuale contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art.7 del presente accordo.

Articolo 14 Posizioni maturate presso altri Fondi

Sviluppo Italia procederà al recesso della convenzione con Previgen- Generali e Zurich Contribution, e le posizioni previdenziali ivi maturate verranno trattate secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Fondi e dalle Convenzioni in essere. Sviluppo Italia si impegna pertanto a dar luogo alle procedure e formalità necessarie a consentire su richiesta dei dipendenti, il trasferimento, il mantenimento e/o l'eventuale riscatto delle posizioni secondo le norme suddette.

INFORMAZIONI

ORGANICI PER SINGOLE AREA/SERVIZIO – SOCIETA'

Livello	Sesso	1	2	3	4	5	Totale
N. Dip.	Maschi						
	Femmine						

Età	<30	Tra 30 e 40	Tra 40 e 50	>50
N. Dip.				

Titolo di Studio	M.Sup. Liceo	Univ.Trienn.	Universitaria	Spec.Post.uni.
N. Dip.				

Tipologia Contr.	Termine*		Part-time*	
N. Pers.			In	Out
% sul Tot.				

* di cui del totale dipendenti

TURN OVER	Maschi					Femmine				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Assunti nel periodo										
Usciti nel periodo										

	Maschi					Femmine				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Categorie protette (totale)										
Variazioni nel periodo										

POLITICHE DI SVILUPPO SINGOLE AREE E SERVIZI – SOCIETA' suddivisa per uomini e donne

Livello	1	2	3	4	5	Totale
Media Retr.*						
Ributazione variabile						

- iscritti a libro matricola full-time media delle retribuzioni lorde anno comprensive di superminimo.

Livello	1	2	3	4	5	Totale/Medie
Passaggi al						
N.interventi						
Euro Medi						

FLESSIBILITA' per singola SOCIETA'

Tipologia contr.	Stage	Lav. Temp.	Termine*	Part - time*		Co.Co.Co.
				In	Out	
N. Pers.						
% sul Tot.						

* di cui del totale dipendenti

TABELLE RETRIBUTIVE IN VIGORE DA 1 OTTOBRE 2005

RETRIBUZIONI DAL 1° OTTOBRE 2005			
LIVELLO	MINIMO CONGLOBATO	ASSEGNO EX ACC.	INDENNITA' QUADRO
1	2.881,85	225,66	210,45
2	2.386,17	162,72	
3	1.987,40	122,04	
4	1.679,76	122,04	
5	1.547,92	122,04	

RETRIBUZIONI DAL 1° LUGLIO 2006			
LIVELLO	MINIMO CONGLOBATO	ASSEGNO EX ACC.	INDENNITA' QUADRO
1	2.949,40	230,95	215,38
2	2.442,09	166,54	
3	2.033,98	124,90	
4	1.719,13	124,90	
5	1.584,20	124,90	

RETRIBUZIONI DAL 1° OTTOBRE 2006			
LIVELLO	MINIMO CONGLOBATO	ASSEGNO EX ACC.	INDENNITA' QUADRO
1	2.977,54	233,15	217,44
2	2.465,39	168,13	
3	2.053,39	126,09	
4	1.735,53	126,09	
5	1.599,32	126,09	

POLICY TRASFERTE DEL GRUPPO SVILUPPO ITALIA**Viaggi in Aereo:**

è esclusa, di norma, la tariffa “open”; si prevede l'utilizzo delle seguenti classi:

- per i voli nazionali ed internazionali la classe economy;
- per i voli intercontinentali, la cui durata sia superiore alle 4 ore, è previsto l'utilizzo della business class.

Viaggi in treno:

è consentito l'uso della prima classe su tutte le tipologie di treni.

Viaggi in auto:

di norma, è previsto l'uso di un'autovettura a noleggio secondo la seguente tabella:

Gruppo	Descrizione	Cilindrata (indicativa)	Posti	N° dipendenti
D	Compatte	1.5 – 1.9	5	Fino a 4
K	7 Posti	1.9 – 2.2	7	Oltre 4

È previsto inoltre l'uso di auto propria per le destinazioni non raggiungibili da mezzi pubblici o qualora tale uso risulti più economico rispetto all'utilizzo dei mezzi pubblici.

In caso di utilizzo di auto propria, l'azienda provvede a stipulare apposita polizza kasko; è riconosciuto al dipendente un rimborso chilometrico, correlato alla propria autovettura utilizzata ed ai km effettivamente percorsi, il cui importo unitario è illustrato nella seguente tabella:

Cilindrata / rimborso €-Km	Auto a benzina	Auto a gasolio
fino a 1600 cc	0,35 €/km	0,22 €/km
oltre 1600 cc	0,52 €/km	0,38 €/km

Taxi:

è consentito l'utilizzo del taxi da e verso: aeroporto, stazione ferroviaria, luogo di lavoro della trasferta.

Alloggio:

è previsto l'alloggio in hotel di categoria non superiore a 4 stelle.

Vitto:

è previsto il rimborso totale delle spese di vitto per due pasti nei limiti di un massimale giornaliero totale di € 55, con un massimale di € 40 per ogni singolo pasto.

Si consiglia l'utilizzo della mensa aziendale o di esercizi convenzionati, ove presenti.

POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

Prestazioni e Rimborsi		OPZIONE I Max Anno / Nucleo	OPZIONE II Max Anno / Nucleo	OPZIONE III Max Anno / Nucleo
AREA RICOVERO	In caso di ricovero con o senza intervento chirurgico: * Spese per onorari dei chirurghi, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento; * Spese per le rette di degenza; * Spese per gli accertamenti diagnostici ed onorari medici effettuati nei 90 gg precedenti e relativi al ricovero; * Spese rese necessarie dall'intervento o sostenute dopo la cessazione del ricovero per esami, per medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi e per cure termali effettuate nei 90 gg successivi al ricovero; * Parto cesareo e aborto terapeutico	€ 100.000,00 (no scoperto no franchigia)	€ 200.000,00 (no scoperto no franchigia)	€ 200.000,00 (no scoperto no franchigia)
	Interventi per correzione o eliminazione dei vizi della vista (deficit superiore a cinque diottrie sul singolo occhio)	€ 2.580,00	€ 2.580,00	€ 2.580,00
	In caso di day hospital (escluse le cure termali)	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di € 155,00 al giorno per le rette di degenza	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di € 155,00 al giorno per le rette di degenza	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di € 155,00 al giorno per le rette di degenza
	In caso di parto naturale Onorari medici, accertamenti diagnostici, cure, medicinali e gli esami riguardanti il ricovero anche per il neonato	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
	Per il trasporto con ambulanza, aereo o treno	€ 520,00 in Italia € 1.040,00 all'estero	€ 520,00 in Italia € 1.040,00 all'estero	€ 520,00 in Italia € 1.040,00 all'estero
	Per l'accompagnatore Vitto e pernottamento in Istituto di Cura	€ 80,00 al giorno con il massimo di € 2.400,00	€ 80,00 al giorno con il massimo di € 2.400,00	€ 80,00 al giorno con il massimo di € 2.400,00
	Diaria sostitutiva Nel caso in cui le spese sanitarie da ricovero siano a totale carico dell'Assistenza Sanitaria Sociale o interamente rimborsate da altre Compagnie	€ 80,00 al giorno per massimo 150 giorni	€ 80,00 al giorno per massimo 150 giorni	€ 80,00 al giorno per massimo 150 giorni

OPZIONE I *	Contributo per il dipendente	€ 0	Contributo per il nucleo familiare	€ 178,00
--------------------	------------------------------	-----	------------------------------------	----------

* La società garantisce al dipendente solo il pagamento della polizza relativa all'opzione 1 e non riconosce allo stesso il contributo per l'eventuale nucleo famigliare.

Segue Allegato 3

FUORI RICOVERO	In caso di spese extraospedaliere Chemioterapia, Dialisi, Coronografia, Elettrocardiografia, RSM, Telecuore, Cobaltoterapia, Doppler, Elettroencefalografia, Scintigrafia, Rx, Ecografia, Laserterapia, Tac	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ 5.200,00
	In caso di spese domiciliari * Onorari medici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici, accertamenti diagnostici, medicinali compresi omeopatici e vaccini, cure termali, agopuntura purché praticata da medici iscritti all'Albo * Assistenza infermieristica a domicilio (limite di € 26,00 al giorno per max 30 gg)	Non comprese nel presente programma	€ 1.550,00 Scoperto 20% minimo € 50,00	€ 1.550,00 Scoperto 20% minimo € 50,00
	Dentarie: Cure generiche, estrazioni, protesi e cure ortodontiche.		Non comprese nel presente programma	€ 1.040,00 Sottolimito di € 310,00 per le cure ortodontiche. Scoperto 25% con il minimo di € 100,00
ALTRE	Protesi ortopediche		€ 1.040,00 franch € 50,00	€ 1.040,00 franch € 50,00
	Lenti correttive (comprese lenti a contatto)		€ 160,00 per persona	€ 160,00 per persona
	Spese funerarie (rimpatrio dall'estero) Trasporto decesso in Italia	€ 3.000,00 € 2.000,00	€ 3.000,00 € 2.000,00	€ 3.000,00 € 2.000,00

OPZIONE I *	Contributo per il dipendente	€ 0	Contributo per il nucleo familiare	€ 178,00
-------------	------------------------------	-----	------------------------------------	----------

* La società garantisce al dipendente solo il pagamento della polizza relativa all'opzione 1 e non riconosce allo stesso il contributo per l'eventuale nucleo familiare.