

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

- [Articolo 1 - Campo di applicazione](#)
- [Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto](#)
- [RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI](#)
 - [Articolo 3 - Livello Confederale](#)
 - [Articolo 4 - Sistema delle Relazioni Sindacali](#)
 - [Articolo 5 - Livello Nazionale](#)
 - [Articolo 6 - Livello Aziendale](#)
 - [Articolo 7 - Organi direttivi, Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo, Rappresentanze Sindacali Aziendali: componenti, funzionamento e permessi sindacali.](#)
 - [Articolo 8 - Statuto dei lavoratori](#)
 - [Articolo 9 - Assemblea](#)
 - [Articolo 10 - Locali, Diritto di affissione](#)
 - [Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali](#)
 - [Articolo 12 - Affissione del contratto](#)
- [CONTRATTAZIONE COLLETTIVA](#)
 - [Articolo 13 - Decorrenza e durata](#)
 - [Articolo 14 – Struttura della contrattazione](#)
 - [Articolo 15 - Procedura di rinnovo del CCNL](#)
 - [Articolo 16 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello](#)
- [AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA](#)
 - [Articolo 17 - Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro](#)
 - [Articolo 18 - Costituzione, diritti e formazione del RLS](#)
- [PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO](#)
 - [Articolo 19 - Obiettivi delle parti e tipologie contrattuali escluse](#)
 - [Articolo 20 - Apprendistato professionalizzante](#)
 - [Articolo 21 - Tirocini formativi e di orientamento](#)
 - [Articolo 22 - Collaborazione Coordinata Continuativa](#)
 - [Articolo 23 - Contratto a tempo determinato](#)
 - [Articolo 24 - Contratto di somministrazione](#)
 - [Articolo 25 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time](#)
 - [Articolo 26 – Telelavoro, smart working e welfare](#)
- [SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE](#)
 - [Articolo 27 – Logiche di classificazione del personale](#)
 - [Articolo 28 – Inquadramento del personale](#)
 - [Articolo 29 - Quadri](#)
 - [Articolo 30 – Salario di ingresso](#)
 - [Articolo 31 – Sviluppo professionale](#)
 - [Articolo 32 - Mobilità interna professionale](#)
 - [Articolo 33 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento](#)
 - [Articolo 34 - Mobilità esterna](#)
- [FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO](#)

- [Articolo 35 – Logiche del sistema formativo](#)
- [Articolo 36 - Sistema di formazione](#)
- [Articolo 37 – Piano di formazione](#)
- [Articolo 38 - Diritto allo studio](#)
- [Articolo 39 - Formazione individuale](#)
- [Articolo 40 - Congedi formativi](#)
- [Articolo 41 - Periodi sabbatici](#)
- [COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO](#)
 - [Articolo 42 - Assunzione](#)
 - [Articolo 43 - Periodo di prova](#)
 - [Articolo 44 - Durata del rapporto di lavoro](#)
- [TRATTAMENTO ECONOMICO](#)
 - [Articolo 45 - Struttura retributiva](#)
 - [Articolo 46 - Minimo conglobato](#)
 - [Articolo 47 - Indennità di quadro](#)
 - [Articolo 48 – Indennità di rischio per Responsabili Unici di Procedimento \(R.U.P.\)](#)
 - [Articolo 49 – Indennità di rischio per Professional Master e Professional Senior](#)
 - [Articolo 50 - Superminimo individuale](#)
 - [Articolo 51 - Una Tantum](#)
 - [Articolo 52 - Corresponsione della retribuzione](#)
 - [Articolo 53 - Retribuzione giornaliera ed oraria](#)
 - [Articolo 54 - Trasferte e Missioni](#)
 - [Articolo 55 - Servizio fuori sede](#)
 - [Articolo 56 - Ticket mensa](#)
 - [Articolo 57 - Indennità cassa e maneggio valori](#)
 - [Articolo 58 – Indennità centralinisti non vedenti](#)
 - [Articolo 59 - Tredicesima mensilità](#)
 - [Articolo 60 – Quattordicesima mensilità](#)
 - [Articolo 61 – Premio di Produzione](#)
- [ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE](#)
 - [Articolo 62 - Orario di lavoro](#)
 - [Articolo 63 - Articolazione dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale](#)
 - [Articolo 64 - Attestazione presenza](#)
 - [Articolo 65 - Orario Compattato](#)
 - [Articolo 66 - Lavoro straordinario](#)
 - [Articolo 67 - Banca delle ore](#)
 - [Articolo 68 - Festività](#)
 - [Articolo 69 - Ferie e festività sopresse](#)
 - [Articolo 70 - Permessi retribuiti](#)
 - [Articolo 71 - Lavoro Discontinuo](#)
- [SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO](#)
 - [Articolo 72 - Assenza](#)
 - [Articolo 73 - Assenza per malattia](#)
 - [Articolo 74 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale](#)
 - [Articolo 75 - Infortuni sul lavoro](#)
 - [Articolo 76 - Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori](#)

- [Articolo 77 - Servizio militare](#)
- [Articolo 78 - Aspettativa](#)
- [DOVERI E NORME DISCIPLINARI](#)
 - [Articolo 79 - Doveri](#)
 - [Articolo 80 - Provvedimenti disciplinari](#)
- [CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO](#)
 - [Articolo 81 - Cause di risoluzione](#)
 - [Articolo 82 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)
 - [83 - Trattamento di fine rapporto](#)
 - [Articolo - 84 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto](#)
- [ALTRE MATERIE](#)
 - [Articolo 85 - Tossicodipendenza ed Etilismo](#)
 - [Articolo 86 - Tutela delle persone diversamente abili](#)
 - [Articolo 87 - Diritto d'autore](#)
- [ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)
 - [Articolo 88 - Assistenza Sanitaria Integrativa](#)
 - [Articolo 89 - Polizze assicurative](#)
 - [Articolo 90 - Tutela legale](#)
 - [Articolo 91 - Responsabilità civile](#)
 - [Articolo 92 - Previdenza complementare](#)
- [NORME FINALI](#)
 - [Articolo 93 - Obbligo di riserva](#)
 - [Articolo 94 - Trattamento Economico](#)
 - [Articolo 95 – Dichiarazioni finali](#)
 - [Appendice 1](#)
 - [Appendice 2](#)
 - [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.](#)
 - [Appendice 2bis](#)
 - [Accordo di nuovo fondo aperto previdenza integrativa](#)
 - [Appendice 3](#)
- [REGOLAMENTO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE SVILUPPO ITALIA S.P.A.](#)
 - [Articolo 1 - Destinatari](#)
 - [Articolo 2 - Associati](#)
 - [Articolo 3 - Adesione e permanenza nel Fondo](#)
 - [Articolo 4 - Contribuzione](#)
 - [Articolo 5 - Ulteriore contribuzione volontaria a carico del lavoratore](#)
 - [Articolo 6 - Contribuzione e vicende del rapporto di lavoro](#)
 - [Articolo 7 - Decorrenza della contribuzione](#)
 - [Articolo 8 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione](#)
 - [Articolo 9 – Prestazioni](#)
 - [Articolo 10 – Anticipazioni](#)
 - [Articolo 11 – Trasferimenti e riscatti](#)
 - [Articolo 12- Dipendenti già iscritti ad altri Fondi con qualifica di vecchio iscritto](#)
 - [Articolo 13- Norma transitoria](#)
 - [Articolo 14 Posizioni maturate presso altri Fondi](#)
 - [Appendice 4](#)

- [Informativa relativa al Personale](#)
- [ALLEGATO 1](#)
 - [Minimi retributivi per il periodo 1° gennaio 2017 – 31 maggio 2018](#)
- [ALLEGATO 2](#)
 - [Trattamento in caso di trasferta](#)
- [ALLEGATO 3](#)

Valido dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019

Roma, 29 gennaio 2019

Il giorno 29 gennaio 2019, presso la sede di Roma dell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa – INVITALIA – , si sono incontrati:

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

- Antonio Migliardi
- Giuseppe Galati
- Gabriella Forte
- Renato Gemma

e le OO.SS della stessa:

- FISAC-CGIL rappresentata da: Stefano Massari, Filippo Rizzo, Antonio Formichella, Leonilda Cesarano, Daniela Untolini Bocci;
- FIRST-CISL rappresentata da: Giuseppe Di Pietro, Francesco Pompili, Raffaella Terenzi, Gaetano Morgese;
- UILCA-UIL rappresentata da: Giuliana Cecchi, Antonio Marrone, Mario Setaro, Maurizio Mazzotta, Sergio Ianniello;

le Parti

considerata l'evoluzione del quadro normativo e l'Accordo di rinnovo del CCNL del 25 luglio 2017, hanno completato la redazione del testo coordinato del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri e gli Impiegati delle Aziende del Gruppo Invitalia.

Letto, confermato e sottoscritto.

l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli

investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA Le RSA

FISAC-CGIL

FIRST-CISL

UILCA-UIL

Articolo 1 - Campo di applicazione

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

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

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

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

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

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

Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

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

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

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Articolo 3 - Livello Confederale

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

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

Articolo 4 - Sistema delle Relazioni Sindacali

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

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

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

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

Articolo 5 - Livello Nazionale

Negoziiazione

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

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

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

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

Confronto

Costituiscono oggetto di confronto a livello nazionale le seguenti materie:

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

Informativa

Le Parti esamineranno i dati forniti dalla Capogruppo (Appendice 4) in appositi incontri aventi il seguente calendario:

- semestralmente, di norma 30 giorni dopo la scadenza del semestre, saranno forniti i dati informativi relativi al personale per singola Società in consistenza al 31 dicembre e al 30 giugno;
- di norma entro 30 giorni dai termini previsti dalle procedure aziendali per l'approvazione del budget della capogruppo o del forecast o da eventuali revisioni del budget, verrà fornita informazione complessiva sulle dinamiche previsionali o revisionali aziendali ed eventuali impatti su politiche e distribuzione degli organici.

Il bilancio della Capogruppo approvato dall'Assemblea degli azionisti sarà trasmesso entro 10 giorni dall'approvazione.

Le Parti convengono sull'opportunità di effettuare in occasione dell'incontro relativamente ai contenuti sub a), specifico o accorpato all'incontro di budget, una verifica sulle 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.

Negli incontri di cui al comma precedente saranno congiuntamente esaminati:

- i problemi connessi allo sviluppo delle capacità professionali dei Lavoratori e le relative correlazioni in ordine all'inquadramento dei medesimi;
- l'eventuale necessità di elevazione del limite di ore straordinarie a 250 ore annue;
- la quantità di ricorso alla somministrazione del lavoro;
- le informazioni relative ai Lavoratori assegnati al servizio fuori sede;
- la dinamica di applicazione dell'istituto delle Una Tantum.

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

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

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

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

Commissione tecnica per la Formazione e la Riqualificazione del Personale

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

- le attività formative, i processi di riqualificazione e di valorizzazione delle professionalità;
- la rispondenza del piano annuale di formazione alle linee guida definite;
- la valutazione dell'impatto atteso nei processi formativi e dei risultati conseguiti.

La commissione si riunisce su richiesta di una delle parti, e comunque secondo le modalità previste dall'art. 36, immediatamente a seguire agli incontri di cui ai commi precedenti.

NOTA A VERBALE

Nel corso della vigenza contrattuale, le competenze della Commissione Tecnica per la Formazione e la Riqualificazione del Personale saranno sperimentalmente estese alla materia di Telelavoro e Welfare aziendale.

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, per le materie espressamente rinviata dal presente contratto nei singoli articoli;
- confronto per le seguenti materie:
- gestione di nuovi modelli organizzativi che comportino ricaduta sui Lavoratori;
- verifica delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative ivi compreso l'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- verifica del rispetto delle intese contrattuali in tema di flessibilità e tipologie lavorative;
- verifica dei processi aziendali finalizzati a favorire lo sviluppo professionale dei Lavoratori e dei conseguenti percorsi di carriera.

Ogni semestre, nel corso di un apposito incontro, l'Azienda fornirà alle Rappresentanze Sindacali aziendali, un'informativa sui contenuti indicati in Appendice 4 al presente CCNL.

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

Le Parti condividono l'obiettivo comune di promuovere la cultura della produttività a tutti i livelli e nelle sue varie declinazioni (quali: evoluzione della produzione rispetto alle risorse impiegate, andamento tassi di assenteismo, internalizzazione delle prestazioni esterne ecc.).

A tal fine viene istituita una commissione paritetica, con il compito di monitorare tali elementi – e in particolar modo i tassi di presenza delle risorse umane – e per analizzare l'evoluzione delle varie tipologie

di assenza nel tempo, anche con riferimento alle ricadute di tali tipologie sugli strumenti retributivi (Premio di Produzione).

A tale proposito, le Parti ritengono particolarmente avanzato l'istituto del permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche e terapie riabilitative e, in tale ottica, si conviene che la Commissione presti una particolare attenzione all'andamento di tale istituto.

L'Azienda farà pervenire periodicamente alla Commissione informazioni di dettaglio sugli andamenti gestionali consuntivati rispetto alle tipologie suddette, l'evidenza della presenza di casistiche di particolari criticità, l'aggiornamento informativo sugli eventuali provvedimenti adottati, nel rispetto delle vigenti normative in materia di privacy.

I componenti della commissione verranno indicati dalla Parti entro il 30 settembre 2017, in numero di un componente per ogni OO.SS. e di altrettanti membri per l'Azienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 8 - Statuto dei lavoratori

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

NOTA A VERBALE

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

Articolo 9 - Assemblea

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

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

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

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

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

Articolo 10 - Locali, Diritto di affissione

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

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

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

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

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

Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali

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

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

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

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

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

Articolo 12 - Affissione del contratto

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

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 13 - Decorrenza e durata

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

La decorrenza del presente contratto è fissata nel 1° gennaio 2017 e il contratto scadrà il 31 dicembre 2019.

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

Articolo 14 - Struttura della contrattazione

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

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

In particolare, i minimi contrattuali di cui all'Allegato 1 del presente CCNL troveranno applicazione fino al 31 maggio del 2018.

In via sperimentale, nel mese di giugno del 2018 e nel mese di giugno del 2019, le Parti si incontreranno per adeguare, a decorrere dallo stesso mese di giugno, i minimi contrattuali di cui all'Allegato 1 sulla base

della dinamica inflattiva consuntivata per l'anno precedente, misurata dall'indice IPCA depurato dalla dinamica dei beni energetici importati definito dall'ISTAT.

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le Parti confermano che la modalità sperimentale di consuntivazione della dinamica inflattiva nel giugno 2018 e 2019 troverà applicazione anche nel giugno 2020 ove, a intervenuta scadenza del vigente contratto, le Parti non abbiano definito la materia.

L'Azienda cesserà di erogare, con decorrenza 1° Luglio 2017, l'indennità di Vacanza Contrattuale prevista dall'art. 16 del CCNL 2014-2017 per i Quadri e gli Impiegati del Gruppo Invitalia

Articolo 15 - Procedura di rinnovo del CCNL

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

Articolo 16 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello

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

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

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Articolo 17 - Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro

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

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

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

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

Articolo 18 - Costituzione, diritti e formazione del RLS

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

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

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

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 D.Lgs. 81/2008 all'art. 50, lettere b, c, d, g, i, l.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 19 - 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 e del lavoro intermittente che non sono introdotte nel Gruppo Invitalia, con l'obiettivo comune di favorire lo sviluppo occupazionale ed evitare, nel contempo, forme di lavoro precario.

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

Articolo 20 - Apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 21 - Tirocini formativi e di orientamento

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

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

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

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

Articolo 22 - Collaborazione Coordinata Continuativa

È ammessa la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata di tipo personale ai sensi dell'art. 409 c.p.c, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2 D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e ss.mm.ii.

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

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

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

Articolo 23 - Contratto a tempo determinato

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

preferenza al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rispetto alla somministrazione a termine.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e ss.mm.ii., nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegata alla contrattazione collettiva, in particolare rispetto a durata complessiva, proroghe, rinnovi e limiti al ricorso al tempo determinato medesimo.

Proroghe e rinnovi

Le proroghe, fino al numero massimo previsto dalla legge, sono ammesse nel rispetto della durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato stabilita dalla legge.

Limiti al ricorso al rapporto a tempo determinato

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

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

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

Articolo 24 - Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro è regolata dagli artt. 30 e ss. del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche integrazioni, nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegate alla contrattazione collettiva.

Il ricorso alla somministrazione è ammesso nel limite del 45% dell'organico a tempo indeterminato calcolato su base media annua.

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

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

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

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

Articolo 25 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time

Le Parti condividono che il contratto di lavoro a tempo parziale rappresenti un elemento di flessibilizzazione della prestazione di lavoro, in grado di realizzare un miglior equilibrio delle esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda con la conciliazione vita-lavoro del dipendente.

È consentito, entro i limiti posti dalle esigenze organizzative dell'Azienda, il ricorso al part-time anche per personale Quadro, con profilo da specialista. Le Parti condividono, altresì, l'orientamento ad adottare progressivamente soluzioni di part-time verticale o ciclico.

In tale quadro, l'accordo di part-time tra Lavoratore e Azienda definisce la durata dell'orario nonché la sua articolazione e il periodo di validità del part-time. L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche integrazioni, nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegate alla contrattazione collettiva.

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.

Ai sensi della normativa vigente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze organizzative connesse ad incrementi temporanei di attività produttiva e di sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il Lavoratore potrà rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione.

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 quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Articolo 26 - Telelavoro, smart working e welfare

Le Parti concordano sull'utilità delle diverse modalità di flessibilizzazione/delocalizzazione della prestazione lavorativa per perseguire contestualmente:

- un significativo contenimento del costo socio-ambientale prodotto dalla mobilità urbana dei Lavoratori;
- un maggior valore complessivo dello scambio lavorativo qualora la soluzione risponda alle esigenze del Lavoratore, senza penalizzazione per la Produttività/Costo aziendale.

Conseguentemente le Parti:

- confermano l'interesse a nuove applicazioni della forma di delocalizzazione (cd. Telelavoro «organizzativo») introdotta con la sperimentazione relativa al Decreto Legislativo 185/00 – Titolo 2 e ricercheranno nuovi perimetri di attività che presentino caratteristiche assimilabili (ciclo di vita avanzato, informatizzazione elevata, controllabilità da remoto degli esiti produttivi) o valutate aziendalmente come tali. A tal fine, l'Azienda entro un anno dalla sottoscrizione del presente contratto proporrà i nuovi ambiti organizzativi della sperimentazione, anche al fine di consentire il progressivo ricambio con le lavorazioni ex Titolo 2;
- senza pregiudizio per gli esiti produttivi, valuteranno il possibile avvio di una sperimentazione finalizzata a rispondere a gravi e comprovate esigenze di singoli, non inclusi nel perimetro organizzativo che precede, su base «Azienda». A tal fine, l'Azienda censirà attività varie Telelavorabili presenti nell'intera organizzazione e le Parti si confronteranno per la ricerca di soluzioni adatte a massimizzare la risposta alle aspettative dei Lavoratori;
- valuteranno l'eventuale progressivo generarsi di condizioni idonee all'implementazione di soluzioni di smart working ad adeguato consolidamento del relativo quadro istituzionale;
- ridefiniranno il perimetro e le attribuzioni di una apposita Commissione Tecnica Azienda-OO.SS. sulla materia, con contestuale superamento di quella ad oggi prevista in materia di Telelavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

Articolo 27 - Logiche di classificazione del personale

Le Parti intendono agevolare la necessaria tempestività di intervento sulle dinamiche del personale, in considerazione delle evidenze derivanti dal ciclo di vita delle competenze nel loro posizionamento di mercato.

Le Parti ritengono che il sistema di classificazione del personale debba essere idoneo a coniugare le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda con le opportunità di crescita e di valorizzazione dei Lavoratori.

Le Parti convengono di adottare un sistema di classificazione del personale articolato su 5 livelli, all'interno del quale sono individuati i ruoli e i profili professionali.

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

Articolo 28 - Inquadramento del personale

Il sistema di classificazione del personale è articolato su 5 livelli. L'appartenenza ai livelli è determinata, oltre che dall'intensità di competenza e di professionalità richiesti dal processo/attività da gestire, dagli obiettivi da conseguire e dal contesto organizzativo e relazionale di riferimento.

Declaratoria dei livelli

Primo livello – Quadro

Appartengono a questo livello i Lavoratori con elevata professionalità specialistica e/o gestionale. Operano con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione nell'ambito delle responsabilità assegnate dall'Azienda o dal Responsabile di Unità Organizzativa. Hanno un ruolo definito di gestione di processi o progetti complessi, collocati in un contesto relazionale interno o esterno articolato e con elementi di incertezza.

Sono previsti i seguenti profili:

Responsabile di Unità Organizzativa

- Lavoratore in possesso di elevate capacità gestionali a cui è affidata la responsabilità di un'Unità Organizzativa. Nell'ambito delle responsabilità assegnate dall'Azienda ovvero dal Responsabile superiore, garantisce il raggiungimento degli obiettivi della struttura, gestisce le risorse umane e il budget assegnato e assume la responsabilità del risultato della propria azione gestionale.

Professionale Master

- Lavoratore con elevato know how specialistico e riconosciuta competenza a cui, in quanto riferimento di un gruppo di lavoro, l'Azienda affida formalmente il ruolo di supporto operativo e coordinamento professionale di risorse anche inquadrate nel medesimo livello.

Specialista

- Nell'ambito della unità operativa di appartenenza, assicura la gestione in autonomia dei progetti e/o processi/attività assegnati, fornisce supporto di competenze al Dirigente/Responsabile di Unità Organizzativa nella conduzione di attività complesse, assicurando l'interazione con i soggetti anche esterni e garantendo qualità e tempistica degli output prodotti.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da comprovata esperienza in ambiti di specializzazione definiti. Operano con relativa discrezionalità operativa e decisionale secondo le direttive del Responsabile di Unità Organizzativa o del Professional Master, rispondendo ad obiettivi tecnici e qualitativi indicati. Agiscono in un contesto relazionale interno ed esterno articolato e parzialmente definito.

Sono previsti i seguenti profili:

Professional Senior

•Lavoratore che, nell'ambito della propria mansione e specializzazione esprime una elevata e consolidata seniority a cui – in quanto riferimento di un gruppo di lavoro – l'Azienda affida formalmente il ruolo di supporto operativo e coordinamento professionale di risorse anche inquadrato nel medesimo livello, nei limiti delle attività assegnate dal Responsabile di Unità Organizzativa o dal Professional Master.

Esperto

•Lavoratore che, nell'ambito della unità operativa di appartenenza, opera – nei limiti delle indicazioni ricevute dal Responsabile di Unità Organizzativa, del Professional Master ovvero del Professional Senior – con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa, assicurando il presidio delle attività assegnate relativamente a progetti o fasi di processo, che richiedono la valutazione di aspetti anche complessi, e fornendo supporto di competenze al Responsabile di Unità Organizzativa, al Professional Master ovvero al Professional Senior nella conduzione di progetti.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica. Operano con autonomia di merito secondo le indicazioni ricevute dal Responsabile di Unità Organizzativa, Professional Master o Professional Senior e perseguono obiettivi tecnici e quantitativi puntuali e definiti, in un contesto relazionale strutturato.

Sono previsti i seguenti profili:

Analista

•Lavoratore con competenze di tipo economico e/o amministrativo e/o giuridico ed adeguata esperienza professionale che opera nell'ambito dei relativi processi/progetti, assicurando la realizzazione di attività di media complessità, in coerenza con le proprie competenze specialistiche e integrando gli apporti di competenze complementari.

Tecnico

•Lavoratore con competenze di tipo tecnico e/o ingegneristico ed adeguata esperienza professionale che opera nell'ambito dei processi/progetti correlati, assicurando la realizzazione di interventi tecnico-progettuali di media complessità, in coerenza con le proprie competenze specialistiche e integrando gli apporti di competenze complementari.

Quarto livello

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di conoscenze e capacità tecniche adeguati a consentire una limitata autonomia operativa secondo le istruzioni ricevute dal Responsabile di Unità, dal Professional Master o dal Professional Senior e che perseguono obiettivi tecnici e quantitativi puntuali e definiti, in un contesto relazionale standardizzato e/o proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Analista di Supporto

•Lavoratore con conoscenze specialistiche di tipo economico e/o amministrativo e/o giuridico che opera nell'ambito dei processi/progetti correlati, assicurando la realizzazione di attività di complessità ordinaria, in coerenza con le proprie competenze specialistiche.

Tecnico di Supporto

•Lavoratore con conoscenze di tipo tecnico e/o ingegneristico che opera nell'ambito dei processi/progetti correlati, assicurando la realizzazione di interventi tecnico-progettuali di complessità ordinaria, in coerenza con le proprie competenze specialistiche.

Quinto livello

Appartengono a questo livello i Lavoratori con capacità tecnico pratiche di base adeguati allo svolgimento di compiti a carattere meramente esecutivo e proceduralizzato nell'ambito di procedure definite e senza autonomia decisionale.

Operano in attività di supporto all'Azienda quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la gestione dei servizi generali e le attività di protocollazione.

NOTA A VERBALE

Entro il 30 settembre 2017, all'interno del bacino di reperimento costituito dalla popolazione di livello 1 e 2, l'Azienda individuerà e renderà pubblici i Lavoratori collocati nel profilo professionale di Professional Master. Analogamente, all'interno del bacino di reperimento costituito dalla popolazione di livello 2 e 3, l'Azienda procederà all'individuazione delle figure di Professional Senior.

Le Parti convengono circa l'avvio da parte aziendale di una verifica sull'impatto delle nuove declaratorie di livello 3 e 4 sulla popolazione di livello 4. La verifica avrà a riferimento:

- requisiti soggettivi di tipo esperienziale, ossia relativi a personale con tempo di permanenza di almeno 3 anni nel livello 4;
- requisiti oggettivi, con riguardo alla sovrapposibilità tra le attività assicurate in concreto e le previsioni della declaratoria inquadramentale.

Gli esiti di tale verifica saranno comunicati in tempi brevi e comunque entro il 30 settembre 2017.

Articolo 29 - 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. 28 – Inquadramento del Personale.

A decorrere dalla data d'inquadramento al 1° livello di cui all'art. 28 del presente CCNL è riconosciuta al lavoratore l'Indennità di Quadro così come previsto all'art. 47 del presente CCNL.

I Quadri sono assicurati contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali così come previsto all'art. 90 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 30 - Salario di ingresso

Il sistema professionale aziendale è basato sull'apprezzamento delle competenze applicative, come integrazione tra conoscenze maturate nei percorsi di studio ed esperienze professionali e formative nell'organizzazione aziendale.

Le Parti convengono che – per il personale proveniente dal sistema scolastico e universitario – il consolidamento delle competenze applicative richieda un'esperienza organizzativa di 36 mesi.

Conseguentemente, con riferimento a tali Lavoratori assunti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, per un periodo di trentasei mesi, sarà riconosciuto un salario di ingresso, ridotto in misura percentuale nelle seguenti misure:

- riduzione pari al 20% rispetto al minimo conglobato nel caso di dipendenti assunti nel 3° livello CCNL,
- riduzione pari al 10% rispetto al minimo conglobato nel caso di dipendenti assunti al 4° livello CCNL,
- riduzione pari al 5% rispetto al minimo conglobato nel caso di dipendenti nel 5° livello CCNL.

Trascorsi trentasei mesi dalla data di assunzione, il Lavoratore avrà diritto alla retribuzione ordinariamente spettante prevista dal CCNL.

Il salario di ingresso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL.

Sono esclusi dalla presente disposizione i Lavoratori assunti con un contratto di apprendistato.

Articolo 31 - Sviluppo professionale

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

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

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

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

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

La specificità delle competenze distintive aziendali ha delle conseguenze dirette sulla logica di sviluppo professionale delle risorse. In particolare, mentre il sistema universitario costituisce il bacino di reperimento prioritario per le professionalità di base, la ricerca di ruoli ad elevata professionalizzazione (livelli superiori al terzo) assume come prioritario il tentativo di reperimento interno (job posting, etc.), pur riconoscendo la eventuale necessità di integrazione di competenze esterne per attività e/o progetti fortemente innovativi.

Il livello naturale di accesso del personale in Azienda è il quarto. Rispetto a tale livello di accesso, da considerare baricentrico, la particolare intensità di conoscenze teoriche, universitarie e post universitarie, può trovare nei casi definiti, una risposta nell'inquadramento al terzo livello, mentre le residue attività prevalentemente connotate da alta esecutività e proceduralizzazione trovano il loro inquadramento naturale nel quinto livello.

In condizioni ordinarie l'accesso al quarto livello avviene nei profili alternativi di "tecnico di supporto" o "analista di supporto", definiti dalla diversa tipologia di famiglia di conoscenze universitarie necessarie. Il percorso di inserimento avviene all'interno di ambienti il cui baricentro professionale è il terzo e, al riguardo, i profili di analista e tecnico rappresentano lo sbocco naturale per risorse con adeguato corredo esperienziale, ottime valutazioni di performance e, naturalmente, in presenza di un fabbisogno organizzativo definito. Ne consegue un'ispirazione generale dei programmi formativi, analizzata nelle sedi contrattualmente previste, sia all'aggiornamento tecnico del bagaglio di competenze possedute (formazione per il mantenimento) sia allo sviluppo di competenze e capacità di intervento aggiuntivo,

utili comunque ad una più piena comprensione del processo/progetto all'interno del quale si inserisce la propria attività.

Il livello 2° rappresenta il primo livello professionale cui, in funzione della elevata esperienza e autorevolezza conseguita, siano riconosciute mansioni di supporto professionale e coordinamento operativo nei confronti di altre risorse anche di pari livello. Al riguardo il profilo di "Professional Senior" rappresenta il bacino di reperimento naturale per alimentare l'area Quadri, in ragione delle attitudini possedute, nei profili di "Professional Master" o "Responsabile di Unità Organizzativa".

Le Parti convengono che la innovatività delle modifiche apportate al sistema inquadramentale e le dinamiche attivate richiedano un continuo monitoraggio. In tale quadro riconoscono la valenza all'interno dei percorsi professionali sia dell'incrocio dei dati sulla performance con gli strumenti valutativi del potenziale (assessment), sia delle eventuali prassi aziendali di test delle capacità di intervento attraverso l'affidamento di incarichi speciali anche valutabili a fini di progressione di carriera. Sulla materia saranno attivati confronti periodici nel quadro del monitoraggio sulla implementazione.

L'Azienda ritiene che l'area Quadri rappresenta il bacino naturale di riferimento per il reclutamento dei dirigenti.

Articolo 32 - Mobilità interna professionale

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

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

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

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

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

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

Articolo 33 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento

Cambio di sede

Le Parti confermano che nell'ambito del comune di Roma l'Azienda potrà disporre per ragioni tecniche, gestionali, organizzative e produttive 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 chilometri di percorrenza stradale dalla sede di lavoro indicata nella lettera di assunzione o di successiva assegnazione.

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

Il cambio di sede, all'interno del medesimo Comune, non configura trasferimento, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

Trasferimento

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

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

Articolo 34 - Mobilità esterna

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

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

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

Distacco

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

L'Azienda può procedere al distacco del Lavoratore a parità di mansioni e trattamento, come definito al comma precedente, presso Società appartenenti al Gruppo (capogruppo, società controllate e/o partecipate) e all'interno del medesimo territorio comunale nel quale si trova la sede di lavoro del Lavoratore distaccato.

Il Lavoratore distaccato può chiedere il rientro in Azienda per comprovate esigenze personali, dando preavviso di 2 mesi.

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

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

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

Qualora, a motivo della cessione del contratto di lavoro avvenuta su iniziativa dell'Azienda, si configuri la fattispecie del trasferimento come definito dall'articolo relativo a "Mobilità interna e cambi di sede", al Lavoratore sarà corrisposto il relativo trattamento.

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

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 35 - Logiche del sistema formativo

Le Parti individuano nella formazione il fattore abilitante l'allineamento di competenze e comportamenti aziendali alle esigenze di professionalità ed integrità poste dall'evoluzione del posizionamento di Invitalia sui mercati di riferimento.

La gestione della discontinuità richiede che il modello di confronto sulla formazione evolva da un approccio quantitativo e indifferenziato a una modalità coerente con il posizionamento competitivo delle diverse comunità professionali operanti in Azienda e di ciascuna persona all'interno della propria comunità di riferimento.

Conseguentemente, le sedi di confronto sulla materia si focalizzeranno sulle strategie di formazione più utili a rinforzare le competenze distintive aziendali, sulla misura dell'efficacia formativa anche in termini di employee satisfaction e – in presenza delle necessarie agibilità – sulla dimensione tipica del work life balance e del welfare aziendale.

Le Parti riconoscono come variabili rilevanti per definire le quantità e i contenuti della formazione destinata a ciascuna comunità professionale:

- l'evoluzione delle competenze richieste ai profili tipici della comunità;
- il ciclo di vita delle competenze stesse;
- l'obiettivo strategico di rapida industrializzazione delle competenze innovative o relative ad aree di particolare complessità;
- la prospettiva della formazione come investimento per produrre, mantenere e sviluppare il capitale intellettuale aziendale a costi sostenibili.

Articolo 36 - Sistema di formazione

Sono previste tre tipologie di formazione:

- Formazione Company, che si sviluppa a partire dalla definizione della strategia di intervento aziendale;
- Formazione di Business, che nasce dalla sistematizzazione delle esigenze di intervento formativo emerse dalle diverse Linee aziendali;
- Formazione per lo Sviluppo Personale, ambito più innovativo e di recente sperimentazione, avente l'obiettivo – in prospettiva di work life balance – di ricercare la liberazione di energia e motivazione attraverso la risposta a esigenze non necessariamente legate alla specifica allocazione organizzativa.

Il Piano Annuale di Formazione riepiloga gli interventi previsti per le tre diverse tipologie ed include il Catalogo Formativo. Quest'ultimo tiene conto anche degli elementi conoscitivi emersi in occasione di specifiche survey aziendali.

Con riferimento alla Formazione Company, in considerazione della imprescindibile oggettività del target di destinatari, l'Azienda garantisce pari opportunità di accesso dei Lavoratori appartenenti alle diverse comunità professionali e – al contempo – interventi di base destinati ai neo assunti. 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.

Con riferimento alla Formazione di Business, in considerazione della necessaria differenziazione dei target come conseguenza della ricerca di efficacia nell'azione di business, i contenuti e i target della formazione saranno commisurati alla diversa caratterizzazione delle diverse comunità professionali.

Con particolare riguardo alla formazione dedicata allo Sviluppo Personale:

- Il catalogo formativo includerà interventi di supporto nell'individuazione del miglior work life balance, anche attraverso corsi diretti allo sviluppo di interessi e capacità complementari alla formazione professionale;

•Il Lavoratore potrà proporre direttamente alla Funzione Risorse Umane la propria iscrizione a corsi, individuati prevalentemente dal catalogo. L'iscrizione ai corsi richiesti, se approvata, avverrà di norma entro tre mesi dalla richiesta.

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

Articolo 37 - Piano di formazione

Le politiche formative e le aree di competenza innovative da sviluppare a supporto della strategia di impresa e dei concreti obiettivi di business (linee guida) saranno esaminate entro il 31 gennaio nell'ambito della Commissione Paritetica, di cui all'articolo relativo al livello nazionale nell'ambito dei rapporti e diritti sindacali.

Entro il successivo 15 marzo, l'Azienda presenterà all'esame della Commissione Paritetica il Piano Annuale di Formazione, predisposto dall'Azienda, per consentirne la valutazione di coerenza con le linee guida a suo tempo definite.

A valle di tale esame, il piano formativo sarà presentato alle componenti 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 sull'arricchimento del patrimonio aziendale di competenze individuali.

Articolo 38 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMA PARTICOLARE PER I LAVORATORI ISCRITTI AD UNIVERSITÀ TELEMATICHE

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

Articolo 39 - Formazione individuale

Le parti concordano sui principi introdotti nel sistema di formazione dalla legge n. 236/93 art. 9 e legge 196/97 art. 17, attraverso il riconoscimento di un diritto soggettivo del lavoratore a formarsi rispetto ai suoi bisogni.

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

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

Articolo 40 - Congedi formativi

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

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

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

Articolo 41 - Periodi sabbatici

L'azienda, in relazione a materie connesse all'attività ed all'interesse aziendale, coniugate allo sviluppo culturale e professionale del lavoratore, riconosce la possibilità di accedere a periodi non 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 42 - Assunzione

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

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 43 - Periodo di prova

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

La durata del periodo di prova è fissato a 6 mesi per il personale appartenente al primo e al secondo livello e non superiore ad 3 mese per il personale appartenente agli altri livelli. I periodi di prova rispettivi sono da intendere e conteggiare come giorni di effettivo servizio.

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

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

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

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

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

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

Articolo 44 - Durata del rapporto di lavoro

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

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

Le assunzioni a termine e la disciplina dei relativi rapporti di lavoro sono regolate dalle norme di leggi vigenti nonché dall'art. 23 del presente CCNL, cui si rinvia.

Si rinvia parimenti all'art. 25 del presente CCNL per la disciplina del contratto a tempo parziale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 45 - Struttura retributiva

La retribuzione del Lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- minimo conglobato;
- indennità di quadro - per i lavoratori di cui all'art. 29;
- altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.

Sono esclusi automatismi retributivi.

Gli elementi retributivi di cui all'articolo 94 sono soggetti alle dinamiche retributive secondo le previsioni e modalità stabilite dalla riformulazione dell'articolo 14 CCNL.

Articolo 46 - Minimo conglobato

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

Articolo 47 - Indennità di quadro

Al personale con la qualifica di Quadro di cui all’art. 29 è corrisposto uno specifico elemento retributivo professionale il cui importo mensile è indicato nell’allegato 1 - tabelle retributive.

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

NOTA A VERBALE

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

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

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

Ai lavoratori stessi, qualora la retribuzione complessiva in vigore alla data di prima sottoscrizione del CCNL 13 dicembre 2000, fosse superiore alla somma dei valori del Minimo Conglobato e dell’Assegno ex Accordo e dell’Indennità di Quadro, se spettante, sarà corrisposto un assegno “Ad Personam” non modificabile per la differenza risultante.

L’elemento “Assegno ex Accordo” di cui alla tabella in Appendice 1 è soggetto alle dinamiche retributive di cui al presente CCNL.

Tenuto conto che il CCNL Invitalia ha trovato applicazione, per effetto degli accordi di armonizzazione contrattuale, anche al personale il cui rapporto di lavoro era disciplinato da altri CCNL e in particolare:

- accordo del 24 novembre 2011 per il personale della Invitalia Reti S.p.A.
- accordo del 22 novembre 2012 per il personale della Italia Navigando S.p.A.
- accordo del 15 dicembre 2016 per il personale della Italia Turismo S.p.A.

al quale viene erogato l’importo definito dagli stessi accordi nella forma rispettivamente di “Assegno ex accordo del 24/11/2011”, “Assegno ex accordo del 22/11/2012” e “Assegno ex accordo del 15/12/2016”, si conviene che i suddetti importi vengano erogati nella forma di “Assegno ex accordo per armonizzazione contrattuale”.

Restano fermi gli importi, non soggetti alle dinamiche retributive, stabiliti dai citati accordi, la suddivisione in quattordici mensilità, la non modificabilità e la non assorbibilità.

Articolo 48 - Indennità di rischio per Responsabili Unici di Procedimento (R.U.P.)

Con decorrenza dalla stipula del presente CCNL, per gli incarichi di Responsabile Unico di Procedimento (R.U.P.) nell’ambito delle attività in quanto Stazione Appaltante o Centrale di Committenza svolte dall’Azienda e assicurate dalle competenti strutture – già in essere oppure conferiti successivamente all’entrata in vigore del presente CCNL – è istituita un’indennità denominata Indennità di Rischio per R.U.P. pari a Euro 4.200,00 annui lordi, che verrà corrisposta frazionata in dodicesimi.

Tale indennità di Rischio viene corrisposta esclusivamente per il periodo in cui il Lavoratore ricopre l’incarico di R.U.P. nell’ambito delle attività relative a Stazione Appaltante/Centrale di Committenza, relativamente a uno o più procedimenti.

L'Indennità di Rischio viene corrisposta a decorrere da:

- 1 del mese in caso di incarico assegnato entro il quindicesimo giorno del mese;
- 16 del mese in caso di incarico assegnato dopo il quindicesimo giorno del mese.

In caso di frazioni di mese inferiori ai 15 giorni non verrà corrisposta alcuna indennità di ruolo, che pertanto non maturerà.

L'Indennità R.U.P. cessa a decorrere dalla cessazione della totalità degli incarichi di R.U.P. assegnati. Tale indennità non si computa su nessun istituto diretto o differito, legale e contrattuale.

Articolo 49 - Indennità di rischio per Professional Master e Professional Senior

Le mansioni di supporto operativo e coordinamento professionale, tipiche del Professional Master e Professional Senior determinano un maggior aggravio di responsabilità, che l'Azienda compensa per mezzo dell'erogazione dell'indennità indicata nella tabella sottostante.

Profilo Professionale	Indennità lorda annua (corrisposta in 12 mesi)
Professional Master	2.400
Professional Senior	1.600

Tale indennità viene corrisposta esclusivamente per il periodo in cui il Lavoratore ricopre l'incarico di Professional Master e Professional Senior.

L'Indennità di ruolo viene corrisposta a decorrere da:

- 1 del mese in caso di incarico assegnato entro il quindicesimo giorno del mese;
- 16 del mese in caso di incarico assegnato dopo il quindicesimo giorno del mese.

In caso di frazioni di mese inferiori ai 15 giorni non verrà corrisposta alcuna indennità di ruolo, che pertanto non maturerà.

L'indennità di ruolo cessa nel momento in cui il Lavoratore non sarà più individuato quale Professional Master o Professional Senior.

Tale indennità non si computa su nessun istituto diretto o differito, legale e contrattuale.

Articolo 50 - 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 semestrale, 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 51 - Una Tantum

L'Azienda conferma che la politica meritocratica è governata dagli istituti retributivi del presente CCNL e che utilizzerà l'istituto dell'Una Tantum nei casi previsti dal presente contratto (es. premio di produzione) o in collegamento con eventi oggettivi di natura collettiva (es. politiche meritocratiche) o individuale (es. retention).

L'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti un'informativa sull'applicazione di tale istituto retributivo conformemente alle previsioni della riformulazione dell'articolo 6 CCNL.

Articolo 52 - Corresponsione della retribuzione

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

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

Articolo 53 - Retribuzione giornaliera ed oraria

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

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

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

Articolo 54 - Trasferte e Missioni

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

Le spese relative al trasporto, pernottamento e vitto sono a totale carico della azienda.

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

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

Il dipendente, per trasferte superiori alla giornata e per l'intera durata della trasferta, potrà scegliere, in alternativa al rimborso spese a piè di lista, il rimborso semiorforfetario per i pasti. Tale scelta sarà comunicata dal dipendente prima della partenza e avrà valore per l'intera durata della trasferta. Nell'ambito della stessa trasferta il dipendente non può quindi richiedere il rimborso spese a piè di lista e semiorforfetario. Il valore semiorforfetario è fissato in € 15 per ogni pasto.

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono come congruo un rimborso piccole spese non documentabili pari a euro 15,49 (normativa fiscale) per le giornate di trasferta di durata superiore alle 8 ore qualora:

- la trasferta, generata dal superamento del confine comunale, costituisca la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, in relazione alle peculiari caratteristiche del settore o unità organizzativa di assegnazione, senza determinare la condizione di particolare disagio e/o straordinarietà postulata dalla previsione dell'indennità pari a euro 40, con correlata previsione dell'assorbimento di anticipazione e/o protrazione dell'orario di lavoro dovuto alle ore viaggio;
- la trasferta sia oggettivamente configurata come assegnazione di lunga durata e con evidente carattere di programmabilità, salvo non sussistano condizioni di particolare disagio.

Le Parti si confronteranno per esaminare ulteriori casistiche straordinarie, correlate a specifiche attività/commesse.

Il rimborso spese non documentabili di cui sopra (euro 15,49), sostitutivo dell'indennità di cui al comma 5 del presente articolo (euro 40), potrà essere applicato solo in esito ad accordo fra le Parti, che stabilisca il perimetro della deroga necessaria al citato comma 5.

A tal fine, l'Azienda sottoporrà alle OO.SS., stipulanti entro il 30 settembre 2017 i casi ritenuti rilevanti sul vigente perimetro di attività e al determinarsi di nuove situazione organizzative le fattispecie da esaminare.

Articolo 55 - Servizio fuori sede

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

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

Servizio fuori sede occasionale

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

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

Assegnazione per un periodo prolungato a servizio fuori sede

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Articolo 56 - Ticket mensa

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

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

Articolo 57 - Indennità cassa e maneggio valori

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

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

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

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

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

Articolo 58 - Indennità centralinisti non vedenti

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

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

Articolo 59 - Tredicesima mensilità

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

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

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

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

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

Articolo 60 - Quattordicesima mensilità

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le Parti verificheranno la percorribilità del superamento delle 14esima mensilità attraverso l'assorbimento pro-quota negli altri ratei mensili di retribuzione, senza alcun effetto sui relativi oneri per l'Azienda. In tale ipotesi, sarà ovviamente riveduta la tabella retributiva indicata dall'articolo sul trattamento economico.

Articolo 61 - Premio di Produzione

La struttura retributiva del Gruppo prevede un elemento di retribuzione variabile, denominato "Premio di Produzione", finalizzato a collegare gli elementi produttivi aziendali alla retribuzione del fattore lavoro.

Tale elemento potrà essere attivato in presenza di una positiva valutazione delle Parti stipulanti circa l'intervenuta maturazione e consolidamento dei processi aziendali, idonei a consentire un effettivo e

misurabile collegamento fra le aspettative di incremento retributivo dei singoli e gli andamenti della produttività aziendale.

Le Parti riconoscono presente tale elemento per l'Azienda Invitalia SpA e danno pertanto mandato al secondo livello di contrattazione di definire un apposito sistema di collegamento fra gli andamenti produttivi e la retribuzione di gruppi di Lavoratori.

Come concordato tra le Parti per tale sistema e il suo relativo funzionamento si fa rinvio all'Accordo aziendale Invitalia SpA – Premio di produzione.

L'Azienda, su richiesta delle OO.SS. stipulanti, conferma la propria disponibilità a valutare analogo percorso relativamente alle diverse aziende del Gruppo che evidenzino uno stato di analoga maturazione dei processi gestiti.

ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

Articolo 62 - Orario di lavoro

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

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

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003 in relazione al riposo del dipendente di 11 ore consecutive ogni 24 ore e di 24 ore consecutive ogni 7 giorni, queste ultime da cumularsi con il riposo giornaliero, le diverse forme di articolazione di orario settimanale di lavoro saranno comprese nella fascia oraria dalle 7.00 alle 22.00 con un intervallo minimo di 30 minuti, armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'Azienda.

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

Articolo 63 - Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

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

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

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

Le Parti potranno concordare articolazioni alternative dell'orario di lavoro per far fronte a esigenze tecniche, organizzative e produttive, In via esemplificativa, l'articolazione oraria della prestazione lavorativa potrà essere variata nelle seguenti ipotesi:

- necessità di armonizzare l'articolazione oraria giornaliera e settimanale della prestazione aziendale con l'articolazione oraria in atto presso il Committente;

- necessità determinate dai presidi di servizio tipici dell'attività/settore di appartenenza;
- eventuali esigenze straordinarie di estensione dei presidi di servizio per eventi eccezionali.

In assenza di specifico 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. Il venerdì, in alternativa all'orario sopra riportato, e ferma restando la flessibilità in ingresso, la giornata lavorativa potrà concludersi alle 14.30 senza intervallo per il pranzo.

Articolo 64 - Attestazione presenza

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

I lavoratori dovranno attestare qualsiasi uscita ed entrata dalla sede di lavoro o altre sedi ove prestino la loro attività lavorativa in regime di distacco (art. 34) o servizio fuori sede prolungato (art. 55).

Il personale avente la qualifica di quadro di cui all'art. 29 effettuerà una sola attestazione di presenza, fermo restando quanto previsto dall'art. 62, concernente la durata della prestazione lavorativa.

Articolo 65 - Orario Compattato

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

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

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

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

Articolo 66 - Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

È 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.

Le predette percentuali non sono cumulabili tra loro e la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario è considerato notturno se effettuato fra le ore 24.00 e le 5.00 del giorno successivo.

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

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

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

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

Articolo 67 - Banca delle ore

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

- a richiesta del dipendente le ore di straordinario alimentano la banca delle ore;
- le ore di straordinario che sono versate nella banca delle ore sono maggiorate con la relativa percentuale prevista per il lavoro straordinario; tale maggiorazione è sostituita da un equivalente versamento in banca ore;
- le ore versate in banca ore saranno utilizzate dal lavoratore a copertura di assenze dal lavoro e le stesse saranno considerate come permessi retribuiti;
- il lavoro straordinario eccedente il limite massimo annuale potrà essere compensato esclusivamente con permessi retribuiti commisurati come sopra;

•tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative dell'Azienda le richieste di fruizione dei permessi retribuiti di cui sopra dovranno essere presentate al diretto responsabile con almeno 24 ore di anticipo e potranno essere utilizzate dal dipendente esclusivamente a copertura di assenze dal lavoro non inferiori a 30 minuti.

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

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

Articolo 68 - 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 la domenica, sarà corrisposto ad ogni dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile globale.

In alternativa il lavoratore potrà optare per un giorno aggiuntivo di ferie, che dovrà essere fruito con le medesime modalità previste all'art. 69.

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 69 - 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 70 - Permessi retribuiti

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.

Congedo matrimoniale

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

Permessi per eventi particolari

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

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

Permessi per motivi di salute

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

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

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

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

Permessi a recupero

Il lavoratore può altresì fruire per motivi personali di brevi permessi giornalieri da recuperare nel corso del mese di fruizione entro il limite massimo di dodici ore mensili; i permessi a recupero devono essere preventivamente autorizzati per i casi programmabili; la compensazione di detti permessi dovrà avvenire con le stesse modalità e limiti previsti dall'art. 62 co. 3.

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

Legge 104

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

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

Articolo 71 - Lavoro Discontinuo

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

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

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

Fermo restando che l'attività in questione è caratterizzata da una forte variabilità, l'orario di lavoro settimanale, salvo diversi accordi, è il seguente:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 8:00 alle 18:15;
- il venerdì dalle ore 8:00 alle ore 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. 66.

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 72 - Assenza

L'assenza di qualsiasi tipo deve essere comunicata tempestivamente e comunque entro le due ore successive all'inizio del 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 73 - 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato all'azienda previa comunicazione alla stessa, salvo casi di forza maggiore, 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 74 - 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 (ventiduesimo in caso di tubercolosi, malattie di carattere oncologico e patologie di pari gravità) il trattamento sarà ridotto di un terzo.

Articolo 75 - 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 76 - 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.

Durante il periodo di congedo di maternità, l'Azienda riconoscerà, ad integrazione di quanto previsto dalla legge in materia economica e corrisposto dagli Istituti previdenziali, l'intera retribuzione.

La medesima integrazione sarà riconosciuta al padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui all'art. 28 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Congedo parentale a ore

Le parti convengono, in attuazione delle previsioni dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 come modificato dalla L. 228/2012, la seguente definizione delle modalità di fruizione dei permessi per congedo parentale su base oraria.

La richiesta di utilizzo dei permessi di cui al comma precedente dovrà essere presentata all'Azienda con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario; la richiesta dovrà precisare l'ora di inizio e di fine per ciascuna delle giornate in cui viene richiesto il permesso. In ogni caso il dipendente dovrà inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale e la stessa dovrà essere allegata alla suddetta richiesta.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle esigenze familiari del dipendente, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno mensilmente o per l'intero periodo l'utilizzo dei permessi stabilito dal citato art. 32 D.Lgs. n. 151.

Per ciascuna delle giornate in cui vengono fruiti i permessi, il dipendente dovrà garantire una prestazione lavorativa continuativa non inferiore alla metà del normale orario di lavoro e la durata del permesso non dovrà essere inferiore a un'ora.

Per ogni mese di congedo parentale, al dipendente saranno riconosciute, a richiesta, fino a un massimo convenzionale di 156 ore di permesso rapportato alla percentuale part time, corrispondenti al divisore previsto all'art. 53 del presente CCNL per il calcolo della retribuzione oraria.

La base oraria per il calcolo dei permessi è determinata applicando alla retribuzione mensile lorda il suddetto divisore 156, mentre il monte ore corrispondente alla singola giornata è pari a 7,5 ore per le giornate dal lunedì al giovedì e a 6 ore per la giornata del venerdì, ottenuto rapportando le 36 ore settimanali ai cinque giorni lavorativi e all'articolazione dell'orario di lavoro. Nel caso di rapporti lavorativi a tempo parziale tanto il divisore che il monte ore vengono rapportati alla percentuale part-time.

Articolo 77 - 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.

Articolo 78 - 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.

Il periodo di aspettativa ai sensi del presente articolo è alternativo rispetto a quello fruibile al termine del periodo di comporta ai sensi dell'articolo 74, comma 3.

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 79 - Doveri

La missione pubblica e le finalità istituzionali del Gruppo Invitalia 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:

- 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;
- 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;
- comunicare tempestivamente ogni mutamento di residenza o domicilio;
- avere cura dei beni aziendali a lui affidati;
- attenersi, nello svolgimento del proprio lavoro, alle direttive organizzative aziendali;

nel processo di attività esterno:

- 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;
- non svolgere sia direttamente sia per interposta persona attività che siano in contrasto con gli interessi della Azienda;
- comunicare preventivamente all'Azienda l'appartenenza ad organi di amministrazione e/o di controllo di società o altri organismi estranei a Invitalia, nonché eventuali altri rapporti di lavoro di natura subordinata ed eventuali attività di consulenza.

Il lavoratore è altresì tenuto a rispettare i regolamenti aziendali.

Articolo 80 - 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) su richiesta del dipendente, questi 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 mero titolo esemplificativo e non tassativo si precisa che:

- il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
 - sia stato oggetto per almeno tre volte, nel medesimo anno solare, di sanzione disciplinare per mancanze che abbiano comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare del richiamo scritto;
 - ritardi di almeno trenta minuti nell'orario di ingresso senza giustificazione, al di fuori delle ipotesi legittime di esercizio della flessibilità di cui all'art. 63 del presente CCNL nonché all'art. 70 (Permessi a Recupero);
 - non osservi le disposizioni sugli adempimenti richiesti in caso di assenza per malattia;
- il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
 - commetta per almeno tre volte nel medesimo anno solare una mancanza che abbia comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare della multa (recidiva);
 - risulti assente ingiustificato dal servizio per la durata di almeno un giorno;
 - arrechì danno ai beni in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
 - abbandoni senza giustificato motivo il posto di lavoro;
- il provvedimento del licenziamento disciplinare si applica per le seguenti mancanze:
 - commetta per almeno tre volte nel medesimo anno solare una mancanza che abbia comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (recidiva);
 - assenza ingiustificata oltre tre giorni consecutivi nell'anno solare;
 - 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;
 - alteri o falsifichi per sé o per altri la rilevazione delle presenze;
 - esegua la rilevazione delle presenze per conto altrui;
 - si presenti al lavoro in evidente stato di alterazione dovuto ad alcool ovvero a sostanze stupefacenti e psicotrope;
 - richieda ad utenti, clienti o committenti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
 - sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio della Azienda;
 - lo svolgimento, all'interno dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
 - il diverbio litigioso seguito da vie di fatto tra dipendenti.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 81 - Cause di risoluzione

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

- 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. 78 nonché per invalidità permanente riconosciuta ai sensi della legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- risoluzione da parte dell'azienda per sopravvenuta inidoneità all'attività lavorativa accertata secondo le previsioni dell'art. 5 co. 3 L. 300/70; in ogni caso l'Azienda si impegna, in caso di sopravvenuta inidoneità, a verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse rispetto a quelle per le quali è stato assunto o è stato successivamente adibito;
- per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per essere il Lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di legge;
- per risoluzione da parte dell'Azienda per giustificato motivo ai sensi e per effetto dell'art. 3 e dell'art. 7 L. 604/66, nonché per i motivi disciplinati dal presente CCNL;
- per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. nonché per i motivi disciplinati dal presente CCNL;
- per dimissioni;
- per morte.

Articolo 82 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvi i casi di giusta causa.

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 83 - 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 84 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

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

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

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

L'Azienda, nel caso di adesione da parte del lavoratore al fondo complementare di cui all'art. 92, 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 85 - 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.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione degli artt. 79 ss. del presente CCNL, qualora l'infrazione disciplinare sia condotta da lavoratore in stato di tossicodipendenza e/o di etilismo.

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 86 - 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 ai trattamenti previsti dalla normativa in materia tra i quali si richiamano espressamente l'art. 33 della L. 104/1992 nonché l'art. 33 e l'art. 42 del D.Lgs. 151/2001, nonché infine le disposizioni applicative emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Pertanto, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno

diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

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 mensili, fruibili anche in maniera continuativa o oraria.

Articolo 87 - 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 Invitalia ovvero di società appartenenti al Gruppo Invitalia, appartengono alla Società, salvo il diritto di esserne riconosciuto autore.

ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 88 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti confermano l'opportunità di fornire a tutti i dipendenti una copertura sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, e concordano nell'attribuire preferenza a forme di copertura che prevedano convenzioni con strutture sanitarie, onde evitare anticipi di spesa. In caso di prestazioni mediche di emergenza necessarie al dipendente che si trovi temporaneamente all'estero o per altre fattispecie in cui non sia oggettivamente possibile fruire del regime di convenzione, l'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico la relativa franchigia.

La polizza, stipulata per il tramite di cassa di assistenza nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, prevede una formula base a carico della società e delle prestazioni opzionali a carico del dipendente.

NOTA A VERBALE

Le coperture previste sono allegate al presente CCNL (All. 3).

Qualora nel periodo di vigenza del presente CCNL non fosse possibile garantire i livelli di copertura previsti alla data di sottoscrizione del presente CCNL a parità di condizioni economiche riportati nell'Allegato 3, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali variazioni da apportare.

Articolo 89 - 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 2% per i rischi extraprofessionali in caso di invalidità permanente e per un capitale di 3 annualità in caso di morte;
- 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 57° anno di età.

Articolo 90 - 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 Invitalia 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 Invitalia 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 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 Invitalia è successore a titolo universale.

Articolo 91 - 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 92 - Previdenza complementare

D'accordo tra le Parti, a decorrere dal 1° gennaio 2001 è istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, da attuare mediante adesione contrattata ad un fondo pensione aperto, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 5 dicembre 2005 nr. 252.

La contribuzione da effettuarsi al fondo sarà suddivisa tra lavoratore e Azienda nel rispetto delle modalità e forme previste dal D.Lgs. 252/2005, secondo le seguenti modalità:

- a) 3% 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. che a scelta del dipendente potrà essere pari alternativamente al 100% del T.F.R. maturato o al 2% della retribuzione utile per il calcolo dello stesso T.F.R.

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

Il limite di deducibilità fiscale e contributiva è subordinato alla normativa per tempo vigente.

NORME FINALI

Articolo 93 - 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 94 - Trattamento Economico

Il trattamento economico per l'anno 2017, valido fino al 31 maggio 2018 è contenuto nell'Allegato 1 al presente CCNL.

Per il periodo successivo troveranno applicazione gli adeguamenti e le modalità previste dall'art. 14 del presente CCNL.

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

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

Articolo 95 - Dichiarazioni finali

Il presente CCNL assorbe e sostituisce tutte le precedenti intese tra le Parti; in particolare assorbe e sostituisce

- CCNL 2014-2017 del 17/02/2015

- Accordo CCN Gruppo INVITALIA del 25 luglio 2017

nonché ogni e qualsiasi precedente intesa tra le Parti a titolo di CCNL, anche per il Gruppo Sviluppo Italia, in quanto non compatibile con il presente CCNL e rappresenta a tutti gli effetti il Testo Unico del CCNL del Gruppo Invitalia applicabile ai Quadri e agli Impiegati del Gruppo stesso.