

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i Quadri e gli Impiegati delle

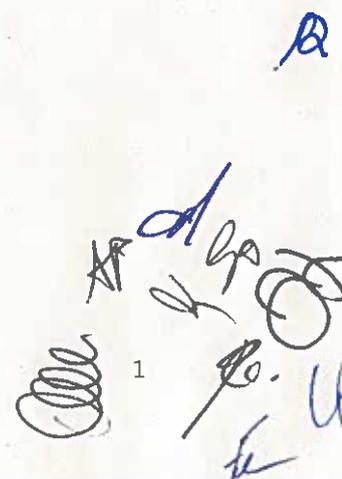
Aziende del Gruppo Invitalia

Valido dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2027

Roma, 18 giugno 2024



B



1

Il giorno 18 giugno 2024, 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:

Beniamino Bimonte
Stefano Scravaglieri
Adriano Zammar

e le OO.SS della stessa:

- FISAC-CGIL rappresentata da: Antonio Maiorano, Stefano Massari, Antonio Formichella, Michele Barile, Leonilda Cesarano
- FIRST-CISL rappresentata da: Claudio Stroppa, Giuseppe Di Pietro, Francesco Pompili, Raffaella Terenzi
- UILCA-UIL rappresentata da: Sergio Ianniello, Giuliana Cecchi, Paolo Leone, Fabrizio Rossi, Antonio Marrone, Elvira Simonetta

le Parti, come sopra rappresentate, hanno definito il quadro normativo ed economico da applicare a Lavoratrici/Lavoratori, Quadri e Impiegati, del Gruppo Invitalia, come riportati nel 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

Bernardo Forte
Adm. Sinopoli
Adm. Ferrara

FISAC-CGIL

W. Caracciolo
A. B. Belli
L. Ferraro
S. Ferraro
M. Zucchi

FIRST/CSI

M. Rossi
G. Rossi
D. Rossi

UILCA-UII

G. Amadio
P. Rossi
F. Rossi
G. Rossi
G. Rossi
G. Rossi

11
A
B

INDICE

Articolo 1 - Campo di applicazione.....	8
Articolo 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.....	8
RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI	9
Articolo 3 - Livello Confederale.....	9
Articolo 4 - Sistema delle Relazioni Sindacali	9
Articolo 5 - Livello Nazionale	9
Articolo 6 - Livello Aziendale	15
Articolo 7 - Organi direttivi, Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo, Rappresentanze Sindacali Aziendali: componenti, funzionamento e permessi sindacali.....	16
Articolo 8 - Statuto dei Lavoratori.....	17
Articolo 9 - Assemblea.....	18
Articolo 10 - Locali, Diritto di affissione	18
Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali.....	18
Articolo 12 - Affissione del contratto	19
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
Articolo 13 – Decorrenza, durata e procedura di rinnovo	19
Articolo 14 - Struttura della contrattazione.....	19
Articolo 15 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello	20
AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA	20
Articolo 16 - Attuazione delle norme di sicurezza e ambiente di lavoro	20
Articolo 17 - Costituzione, diritti e formazione del RLS	21
PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO	22
Articolo 18 - Obiettivi delle Parti e tipologie contrattuali escluse	22
Articolo 19 - Apprendistato professionalizzante.....	23
Articolo 20 - Tirocini formativi e di orientamento	23
Articolo 21 - Contratto a tempo determinato.....	24
Articolo 22 - Contratto di somministrazione	25
Articolo 23 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part time	25
Articolo 24 - Lavoro agile.....	27

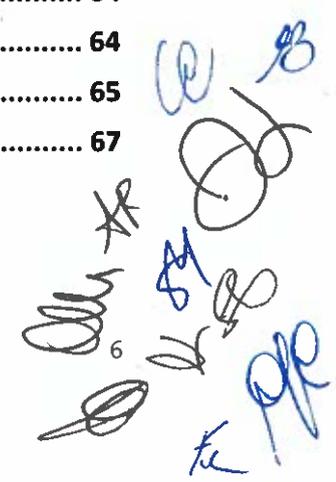
SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE	29
Articolo 25 - Logiche di classificazione del personale.....	29
Articolo 26 - Inquadramento del personale.....	29
Articolo 27 - Quadri.....	34
Articolo 28 - Salario di ingresso.....	35
Articolo 29 - Sviluppo professionale.....	35
Articolo 30 - Mobilità interna professionale.....	37
Articolo 31 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento.....	37
Articolo 32 - Mobilità esterna.....	38
FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	39
Articolo 33 - Logiche del sistema formativo	39
Articolo 34 - Sistema di formazione	39
Articolo 35 - Piano di formazione.....	40
Articolo 36 - Diritto allo studio	41
NORMA PARTICOLARE PER LAVORATRICI/LAVORATORI ISCRITTI A UNIVERSITÀ TELEMATICHE.....	42
Articolo 37 - Formazione individuale	42
Articolo 38 - Congedi formativi.....	42
Articolo 39 - Periodi sabbatici.....	43
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	43
Articolo 40 - Assunzione	43
Articolo 41 - Periodo di prova	44
Articolo 42 - Durata del rapporto di lavoro	45
TRATTAMENTO ECONOMICO	45
Articolo 43 - Struttura retributiva	45
Articolo 44 - Minimo conglobato	45
Articolo 45 - Indennità di quadro	45
Articolo 46 - Welfare	46
Articolo 47 - Indennità per Responsabili Unici di Progetto (R.U.P.)	47
Articolo 48 - Superminimo individuale.....	47
Articolo 49 - Una Tantum	47
Articolo 50 - Corresponsione della retribuzione	47

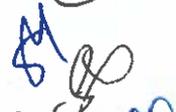
Handwritten initials and signatures in the bottom left corner.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large signature and several smaller ones.

Articolo 51 - Retribuzione giornaliera e oraria.....	48
Articolo 52 - Trasferte e Missioni	48
Articolo 53 - Servizio fuori sede	48
Articolo 54 - Ticket mensa	49
Articolo 55 - Indennità cassa e maneggio valori	50
Articolo 56 - Indennità centralinisti non vedenti.....	50
Articolo 57 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	50
Articolo 58 - Premio di Produzione	51
ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE.....	51
Articolo 59 - Orario di lavoro	51
Articolo 60 - Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.....	52
Articolo 61 - Attestazione presenza	53
Articolo 62 - Orario Compattato	53
Articolo 63 - Lavoro straordinario e reperibilità	54
Articolo 64 - Banca delle ore.....	55
Articolo 65 - Banca delle ore solidale	55
Articolo 66 - Festività	56
Articolo 67 - Ferie e festività sopresse	57
Articolo 68 - Permessi retribuiti.....	58
Articolo 69 - Lavoro Discontinuo.....	59
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	60
Articolo 70 - Assenza	60
Articolo 71 - Assenza per malattia	60
Articolo 72 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale	61
Articolo 73 - Infortuni sul lavoro	62
Articolo 74 - Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori	62
Articolo 75 - Aspettativa.....	63
DOVERI E NORME DISCIPLINARI	64
Articolo 76 - Doveri	64
Articolo 77 - Provvedimenti disciplinari	65
Articolo 78 - Cause di risoluzione	67





Articolo 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	67
Articolo 80 - Trattamento di fine rapporto	68
Articolo 81 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto	68
ALTRE MATERIE.....	69
Articolo 82 - Tossicodipendenza ed Etilismo	69
Articolo 83 - Tutela delle persone diversamente abili.....	69
Articolo 84 - Diritto d'autore	70
ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	70
Articolo 85 - Strumenti a tutela del benessere psico-fisico di Lavoratrici/Lavoratori	70
Articolo 86 - Assistenza Sanitaria Integrativa	70
Articolo 87 - Polizze assicurative.....	71
Articolo 88 - Tutela legale.....	72
Articolo 89 - Responsabilità civile	73
Articolo 90 - Previdenza complementare	73
NORME FINALI	74
Articolo 91 - Obbligo di riserva	74
Articolo 92 - Trattamento Economico	74
Articolo 93 - Dichiarazioni finali.....	74

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

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 S.p.A. (nel seguito per brevità "Invitalia S.p.A." o, alternativamente, "Invitalia") e delle seguenti ulteriori Società direttamente controllate e/o che svolgono attività funzionali alle attività di Invitalia S.p.A.:

1. Infratel Italia S.p.A.
2. Italia Turismo S.p.A.
3. Invitalia Partecipazioni S.p.A.
4. DRI Italia S.p.A.

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

- partecipazione azionaria maggioritaria da parte di Invitalia S.p.A.;
- attività omogenea e strumentale alla stessa Invitalia S.p.A.

In caso di costituzione di nuove Società controllate nell'ambito del Gruppo Invitalia, le Parti si incontreranno per verificare l'applicabilità del presente CCNL in funzione dei parametri precedentemente definiti.

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 e 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.

- a) provvedere congiuntamente alle rappresentanze territoriali alla contrattazione di secondo livello di tutto il Gruppo ai sensi dell'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e dell'articolo 14;
- b) assicurare, in coerenza con il CCNL, l'omogeneità di tutele, diritti e trattamenti nei confronti di Lavoratrici/Lavoratori facenti parte dell'area contrattuale;
- c) affiancare le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) delle singole Società nelle attività sindacali connesse ai processi riorganizzativi che comportino variazione nei livelli occupazionali.

Confronto

Costituiscono oggetto di confronto a livello nazionale le seguenti materie:

- 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 e 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 e iniziative di solidarietà in genere;
- valutare 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:

- a) 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;
- b) 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 flessibile e 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 di Lavoratrici/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 a Lavoratrici/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.

Sono altresì istituiti a livello nazionale di Gruppo, i seguenti Osservatori e Comitati, composti pariteticamente tra i firmatari del presente CCNL. Tali organi si riuniranno due volte l'anno e saranno composti da rappresentanti scelti dalla Capogruppo e da componenti di rappresentanza congiunta delle Organizzazioni Sindacali nazionali. Non è previsto alcun gettone di partecipazione.

Osservatorio People Sustainability

È istituito l'Osservatorio *People Sustainability* con la finalità di creare un costante punto di riferimento interno all'organizzazione per l'analisi e il monitoraggio delle *best practice* nazionali in materia di iniziative HR in termini di ESG e delle strategie di gestione sostenibile del Personale, lungo le seguenti direttrici:

- engagement, inteso come coinvolgimento della popolazione aziendale nell'ambito di iniziative collettive e partecipative;

- empowerment, inteso come processo sociale attraverso il quale si favorisce l'acquisizione di una maggiore consapevolezza, al fine di favorire efficacia e controllo sulla propria vita personale e professionale;
- responsabilità sociale, intesa come coinvolgimento della popolazione nelle implicazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa.

L'Osservatorio è composto da n. 1 componente effettivo di ciascuna O.S. firmataria del presente CCNL e da un equivalente numero di membri indicati dall'Agenzia, ma potrà avvalersi della collaborazione di professionisti del settore e di organizzazioni, pubbliche o private, operanti nel settore della sostenibilità.

L'Osservatorio si riunisce almeno con cadenza semestrale e su richiesta di una delle Parti, entro 30 gg. dalla richiesta medesima, con l'obiettivo di confrontarsi sulle tematiche relative alla sostenibilità ambientale, economica e sociale e ai relativi impatti sulle generazioni operanti nel Gruppo Invitalia.

È interesse dell'Osservatorio analizzare fenomeni, modelli, iniziative e *best practice* in materia di sostenibilità, con particolare riferimento a:

- *wellbeing* e salute dei dipendenti (sport, servizi culturali, *team building*, alimentazione sana e aree ristoro, riorganizzazione degli spazi, servizi di conciliazione vita-lavoro, rispetto diritti umani, orario di lavoro, monitoraggio dei modelli normativi del lavoro agile e delle iniziative dirette a gestire gli effetti di solitudine professionale, sicurezza sul lavoro ...);
- *iniziative di sensibilizzazione ambientale* (iniziative *green*, *sharing*, riduzione veicoli privati, impatto del *commuting* sul pianeta e sul singolo, riduzione dei consumi...);
- *iniziative di sensibilizzazione sociale* (volontariato, iniziative a valenza sociale, donazioni...).

Osservatorio AI e Machine Learning

È istituito l'Osservatorio sull'Intelligenza Artificiale (AI) e sul Machine Learning (ML), con la finalità di creare un costante punto di riferimento interno all'organizzazione per lo studio e l'analisi delle relative innovazioni tecnologiche.

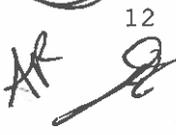
L'Osservatorio è composto da n. 1 componente per ciascuna O.S. firmataria del presente CCNL e da un equivalente numero di membri indicati dall'Agenzia.

L'Osservatorio potrà avvalersi della partecipazione di professionisti del settore provenienti dal mondo della ricerca scientifica e da organizzazioni pubbliche o private specializzate nelle tecnologie dell'informazione. A tal fine, l'Osservatorio potrà attingere al budget di risorse economiche che saranno definite anno per anno dalle singole realtà economiche – aziende o Gruppi di aziende – che applicano il presente contratto.

h






 12



L'Osservatorio si riunisce almeno con cadenza semestrale e su richiesta di una delle Parti, entro 30 gg. dalla richiesta medesima, con l'obiettivo di condividere, promuovere e divulgare la conoscenza delle tecnologie e metodologie correlate al mondo dell'Intelligenza Artificiale e del Machine Learning, con particolare attenzione agli impatti delle relative tecnologie innovative sul business del Gruppo Invitalia e della Committenza, anche con la produzione di guide pratiche e *best practice*.

Saranno oggetto di studio, con particolare attenzione, gli effetti dell'applicazione dell'AI e del ML nel mondo del lavoro e, in particolare, sulle aree di business in cui il Gruppo Invitalia agisce.

È interesse dell'Osservatorio verificare la possibilità di impiegare le tecnologie oggetto di osservazione per:

- apportare benefici alla produttività, alla qualità del lavoro, alla creatività e allo sviluppo di nuove competenze;
- favorire un maggiore equilibrio tra vita e lavoro;
- contribuire all'automazione dei processi e delle relative attività, promuovendo l'intervento di Lavoratrici/Lavoratori nell'ambito di mansioni il cui valore sia sempre più riconoscibile;
- generare un positivo impatto sull'etica del lavoro e minimizzare i rischi di occupabilità.

L'Osservatorio si propone di pubblicare con cadenza periodica una valutazione delle prospettive di applicazione delle soluzioni di Intelligenza Artificiale e Machine Learning e in particolare degli effetti di tale applicazione sulla quantità/qualità del lavoro.

Comitato Pari Opportunità

È istituito il comitato paritetico Pari Opportunità, che sostiene principi di parità e non discriminazione tra tutte le persone – in termini, in modo esemplificativo e non tassonomico, di genere, età, orientamento sessuale, etnia, condizione fisica ed economica, orientamento politico e religioso - al fine di creare le condizioni e il contesto organizzativo per cui ognuno possa esprimere la propria unicità.

Il Comitato è composto da n. 1 componente effettivo di ciascuna O.S. firmataria del presente CCNL e da un equivalente numero di membri indicati dall'Agenzia.

Il Comitato si riunisce almeno con cadenza semestrale e su richiesta di una delle Parti, entro 15 gg. dalla richiesta medesima.

In tale Comitato, nei previsti incontri, saranno oggetto di confronto *ex ante* le logiche e gli strumenti finalizzati ad attuare le dinamiche di pari opportunità e si

valuterà *ex post* l'effetto dell'applicazione delle logiche presentate anche al fine di valutare eventuali proposte migliorative da parte delle componenti sindacali.

Nello specifico, saranno oggetto di confronto:

- le modalità e le strategie di costruzione e diffusione di una cultura basata sulla valorizzazione delle caratteristiche del singolo,
- le modalità di promozione di comportamenti orientati alla pari opportunità di accesso alle opportunità offerte dall'organizzazione,
- l'introduzione di strumenti per la libertà di espressione in tutte le sue forme,
- la rimozione degli ostacoli all'effettiva parità in sede di inserimento in azienda, di sviluppo professionale e di carriera, nonché nelle condizioni di lavoro e nel trattamento economico valorizzando il modello aspirazionale di ciascuno,
- i risultati raggiunti nel tempo.

Il Comitato costituirà il soggetto per il confronto costruttivo sulle proposte avanzate dalle diverse componenti.

Comitato Sviluppo del Personale

È istituito il comitato paritetico per lo Sviluppo del Personale, che assorbe al suo interno le competenze della Commissione tecnica per la formazione e la valorizzazione del personale di cui all'art. 5 del previgente contratto, in coerenza con il ruolo fondamentale della formazione e dell'accrescimento delle competenze quale primaria leva di sviluppo del Personale del Gruppo.

Il Comitato è composto da n. 2 componenti effettivi, oltre a un eventuale supplente, per ciascuna O.S. firmataria del presente CCNL e da un equivalente numero di membri indicati dall'Agenzia.

Il Comitato si riunisce almeno con cadenza semestrale e su richiesta di una delle Parti, entro 15 gg. dalla richiesta medesima.

In tale Comitato, nei previsti incontri semestrali, saranno oggetto di confronto *ex ante* le logiche e gli strumenti di sviluppo del personale, con particolare riguardo alle attività da implementare per l'evoluzione delle competenze di gruppi di Lavoratrici/Lavoratori, nonché le politiche da adottare, con le relative previsioni di impatto, per le dinamiche di sviluppo inquadramentali.

Ex post sarà valutato l'effetto dell'applicazione delle logiche presentate anche al fine di valutare eventuali proposte migliorative da parte delle componenti sindacali.

In relazione allo sviluppo di competenze, in ambito di Comitato saranno oggetto di confronto *ex ante* e di definizione le principali linee di evoluzione su metodologie e tematiche oggetto di formazione su un periodo annuale.

Il Comitato costituisce altresì la sede per l'illustrazione e il confronto collaborativo *ex ante* degli strumenti diagnostici in materia di:

- *assessment* dei profili di potenziale, professionale e gestionale delle risorse,
- *review* delle conoscenze tecniche, anche dirette alla migliore pianificazione degli strumenti formativi e – più in generale – di accrescimento delle competenze (*learning on the job*, trasferimento delle competenze).

Ex post sarà oggetto di confronto e valutazione l'effetto delle politiche di sviluppo delle competenze e di formazione implementate nel periodo di riferimento annuale.

NOTA A VERBALE

A valle della firma del presente contratto il Comitato Sviluppo del Personale si riunirà per una sessione di confronto sul tema della complessità delle varie tipologie di attività gestite dall'Agenzia e dei correlati livelli di autonomia necessari a gestirle nei vari ruoli in esse coinvolti, con particolare riguardo alle previsioni della NOTA A VERBALE dell'Articolo 26 – Inquadramento del personale. In merito a questo tema e nell'ambito della sessione di confronto, l'Azienda illustrerà i profili correlati ai vari livelli di inquadramento, nonché le logiche e i percorsi di sviluppo.

A valle del semestre previsto dalla suddetta NOTA A VERBALE si terrà una nuova riunione del Comitato per un confronto sugli esiti quantitativi e qualitativi della eventuale riallocazione del personale a seguito della modifica dei livelli inquadramentali e dei relativi profili professionali.

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 assistite dal Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e/o dalle competenti strutture territoriali delle OO.SS. di categoria, e all'interno delle cornici definite nel presente contratto, sono attribuite le funzioni di:

- negoziazione, per le materie espressamente rinviate dal presente contratto nei singoli articoli;
- confronto per le seguenti materie:
 - o gestione di nuovi modelli organizzativi che comportino ricaduta su Lavoratrici/Lavoratori;
 - o verifica delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative ivi compreso l'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
 - o verifica del rispetto delle intese contrattuali in tema di flessibilità e tipologie lavorative;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
15
[Handwritten signature]

- o verifica dei processi aziendali finalizzati a favorire lo sviluppo professionale di Lavoratrici/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 e 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.

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

A Lavoratrici e 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 di Lavoratrici/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 di Lavoratrici/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, a 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 la/il Dipendente appartiene.

A ciascun dirigente delle Rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'Azienda riconosce l'utilizzo di permessi, pari per ciascuna RSA a 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 del Comitato Sviluppo del Personale, 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 n. 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

Lavoratrici e 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 di Lavoratrici e 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 Lavoratrici/Lavoratori sulla Intranet aziendale.

L'Azienda riconosce per ogni O.S. 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 il libero utilizzo delle opportune mailing list aziendali.

Per l'eventuale riproduzione di materiale connesso all'attività sindacale, nell'ambito di un generale orientamento alla sostenibilità ambientale, è riconosciuto alle RSA l'utilizzo delle apparecchiature aziendali di fotocopiatura.

Articolo 11 - Trattenute per contributi sindacali

Le Aziende provvederanno 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.

La/il Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere la revoca della trattenuta anzidetta, facendo pervenire alla Azienda apposita lettera nella quale dovrà indicare il mese di decorrenza da

cui non dovranno essere effettuate le trattenute; in assenza di indicazione, la revoca sarà effettiva dal mese in cui l'Azienda riceve la comunicazione, se pervenuta entro il 15^{mo} giorno del mese, ovvero dal mese successivo se pervenuta a partire dal 16^{mo} giorno. Copia della comunicazione dovrà essere altresì inviata dal Lavoratore all'Organizzazione sindacale interessata.

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

Articolo 12 - Affissione del contratto

Il presente CCNL sarà reso disponibile nell'intranet aziendale in modo che sia accessibile a tutto il personale, anche in ottemperanza a quanto previsto dalle norme disciplinari e di comportamento.

L'Azienda consegnerà il presente CCNL in forma elettronica, anche mediante rinvio all'Intranet aziendale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 13 - Decorrenza, durata e procedura di rinnovo

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° luglio 2024 e scadrà il 30 giugno 2027.

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.

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

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 di norma 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 tutte/i le/i Lavoratrici/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.

Le Aziende — previa informativa alle OO.SS stipulanti — in ciascun anno della vigenza contrattuale adegueranno, con decorrenza dal mese di giugno, i minimi contrattuali di cui

all'allegato 1 sulla base della dinamica inflattiva consuntivata per l'anno precedente, misurata dall'indice IPCA depurato dalla dinamica dei beni energetici importati definito dall'ISTAT.

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

Le Parti condividono, inoltre, che le seguenti materie saranno regolate nell'ambito della contrattazione aziendale, ferme le discipline temporanee richiamate nel presente contratto:

- regolamentazione lavoro agile,
- indennità di ruolo,
- regime di trasferte.

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.

Articolo 15 - Procedura di rinnovo della contrattazione di secondo livello

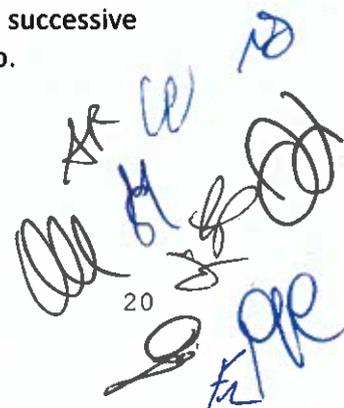
Salvo diverso accordo tra le Parti, la richiesta di rinnovo dell'accordo di contrattazione di secondo livello dovrà essere presentata dalle OO.SS. in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Le proposte di rinnovo dovranno avere riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Articolo 16 - 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, confermano l'importanza della prevenzione del danno.



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 di Lavoratrici/Lavoratori, si rimanda a specifiche intese e accordi con le RSA.

In particolare, le OO.SS di Lavoratrici/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.

Articolo 17 - Costituzione, diritti e formazione del RLS

Le Parti, con l'obiettivo comune di instaurare rapporti partecipativi sulla tutela e la salute di Lavoratrici/Lavoratori, al fine di creare un ambiente in grado di garantire il miglioramento continuo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di Lavoratrici/Lavoratori, stabiliscono che, anche nella fase di elaborazione e/o di revisione e 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 Lavoratrici/Lavoratori con disabilità.

Per l'attuazione delle misure di prevenzione saranno stabilite con le Aziende 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 a 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.

21

Le Aziende sosterranno 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 di Lavoratrici/Lavoratori, saranno effettuati ulteriori e 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 di Lavoratrici/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 tutte/i le/i Lavoratrici/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 e i RLS.

PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 18 - Obiettivi delle Parti e tipologie contrattuali escluse

Le Parti convengono sulla sperimentazione e regolamentazione di tutte le forme di lavoro, a 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.

NOTA A VERBALE

Saranno annualmente fornite le informative di merito relative alle diverse forme contrattuali applicate secondo le normative vigenti (tempo determinato, apprendistato, somministrazione).

Articolo 19 - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato è regolamentato dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

In attuazione della delega prevista, 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 E e D.

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.

All'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 o 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 la/il Lavoratrice/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 20 - 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

23

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

Articolo 22 - 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 nei limiti di cui all'articolo precedente.

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 di Lavoratrici/Lavoratori interessati.

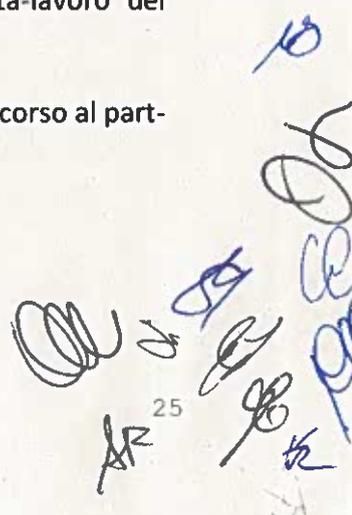
Le Parti confermano che a Lavoratrici/Lavoratori impiegati con lo strumento della somministrazione di lavoro temporaneo è applicata la contrattazione collettiva in vigore presso la Società, con la sola esclusione delle polizze sanitarie integrative e di fondi pensione integrativi nonché delle polizze infortuni malattie professionali ed extra professionali.

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

Articolo 23 - 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.



In tale quadro, l'accordo di part-time tra Lavoratrice/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 di Lavoratrici/Lavoratori interessati con comunicazione da effettuare sei mesi prima della data di richiesta della trasformazione.

Rispetto a Lavoratrici/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, le Aziende si impegnano a 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 di Lavoratrici/Lavoratori a tempo pieno.

Alle/ai Lavoratrici/Lavoratori part-time sono riconosciuti integralmente sia la flessibilità di orario prevista dall'articolo 60, sia i permessi retribuiti di cui all'articolo 68.

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 a incrementi temporanei di attività produttiva e di sostituzione di Lavoratrici/Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La/il Lavoratrice/Lavoratore potrà rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze 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.

A Lavoratrice/Lavoratore in rapporto di part-time che effettui lavoro supplementare può essere esteso, su richiesta del medesimo, l'istituto della banca delle ore.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures and initials]
26

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 24 - Lavoro agile

Le Parti concordano che la modalità di lavoro denominata *Lavoro agile*, già sperimentata dalle Società del Gruppo, configura uno strumento per favorire l'equilibrio nel rapporto fra tempo di lavoro e vita privata di Lavoratrice/Lavoratore, oltre che per ridurre l'impatto ambientale legato al pendolarismo casa-lavoro, e ne condividono l'attualità nel contesto socio-economico e organizzativo, rappresentando una modalità organizzativa di adempimento della prestazione lavorativa con una significativa flessibilizzazione del luogo e tempo di espletamento della stessa.

La regolamentazione specifica dell'istituto sarà definita a livello di singola Azienda, nel quadro delle compatibilità con le esigenze organizzative e produttive nonché in coerenza con le esigenze della Committenza.

Le Parti si impegnano a definire la regolamentazione specifica entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Fermo restando quanto indicato, le Parti convengono sulla necessità di tenere in particolare considerazione le specifiche esigenze di salute e/o assistenziali di Lavoratrici/Lavoratori, per i quali, in presenza di specifiche situazioni di particolare gravità/complessità le Aziende potranno riconoscere condizioni più favorevoli di accesso e utilizzo del Lavoro agile, in misura anche pari alla totalità delle giornate di lavoro (*Lavoro agile esteso*). In quest'ottica, è intenzione delle Parti, garantire condizioni più favorevoli di accesso al Lavoro agile per le seguenti categorie di Lavoratrici/Lavoratori:

- genitori nei sei mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. (nella misura di un genitore per nucleo familiare se entrambi i genitori sono dipendenti della Società o di Società del Gruppo);
- genitori adottivi nei sei mesi successivi all'accoglienza del minore nel nucleo familiare (nella misura di un genitore adottivo per nucleo familiare se entrambi i genitori sono dipendenti della Società o di Società del Gruppo);
- genitori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.;
- Lavoratrici e Lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art. 3 comma 1, L. n. 104/1992 e s.m.i.;

- Lavoratrici e Lavoratori *caregiver* in possesso della certificazione ex art. 3 comma 3 L. n. 104/1992 e s.m.i.

Tali condizioni di miglior favore saranno riconosciute nell'ambito del quadro normativo che dovrà essere definito a livello di singola Azienda nell'ambito della contrattazione di secondo livello. Nell'ambito delle attività dei Comitati, le Parti valuteranno l'estensione delle condizioni di miglior favore a categorie ulteriori di Lavoratrici/Lavoratori.

Resta ferma la necessità di garantire la presenza in sede per attività non remotizzabili come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la partecipazione ad attività di formazione in presenza ovvero qualora la presenza in sede sia richiesta dal responsabile per motivate necessità.

Inoltre, quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni in materia, le Parti confermano il riconoscimento del ticket mensa in caso di Lavoro agile, purché nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 – Ticket mensa. Le Parti confermano l'impegno, tuttavia, a salvaguardare prioritariamente la competitività dell'offerta aziendale escludendo l'erogazione del buono pasto nelle giornate di lavoro agile ove la variazione delle prassi della committenza lo richiedesse.

NOTA A VERBALE

L'Azienda ritiene che l'istituto del *Lavoro agile esteso* costituisca una risposta più evoluta alle esigenze precedentemente complessivamente garantite dall'istituto del Telelavoro di cui all'art. 26 del CCNL previgente.

Preso atto di ciò, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Contratto, le Parti convengono che il personale attualmente in regime di Telelavoro confluirà nel regime di *Lavoro agile esteso*. Alle/ai Lavoratrici/Lavoratori che al momento della sottoscrizione del presente Contratto risultino in regime di Telelavoro presso le Aziende che applicano il presente CCNL, le suddette Aziende sottoporranno per la sottoscrizione un accordo di *lavoro agile esteso* alla totalità delle giornate lavorabili, con applicazione degli istituti propri del *lavoro agile*.

Resta inteso che l'istituto del *lavoro agile esteso*, per tali categorie di Lavoratrici e Lavoratori, sarà regolato nel rispetto delle prerogative stabilite in precedenti accordi collettivi ancora vigenti relativi allo strumento del telelavoro, a eccezione di quanto previsto relativamente all'indennità mensile lorda per le utenze, che si ritiene superata. Le valutazioni sugli strumenti di flessibilità organizzativa (quali il Lavoro agile) saranno effettuate nell'ambito dell'appositamente costituito Osservatorio Invitalia – People Sustainability.

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E MOBILITA' PROFESSIONALE

Articolo 25 - 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 di Lavoratrici/Lavoratori.

Le Parti convengono di adottare un sistema di classificazione del personale articolato su 6 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 26 - Inquadramento del personale

È istituito un sistema di classificazione del personale, nonché delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere coerente la disciplina con il modello organizzativo e relazionale di Gruppo e di consentire un dinamico allineamento con i mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi. Il sistema è fondato sulle seguenti variabili:

1. livello di complessità delle attività;
2. livello di professionalità in termini di eterogeneità e profondità delle competenze richieste;
3. livello di autonomia.

Il sistema di classificazione del personale è articolato su 6 livelli, in ordine decrescente da A1 a E. La categoria di Quadro è articolata su due livelli, A1 e A2. L'appartenenza ai livelli è determinata dalle variabili di cui sopra, dalla complessità delle attività da gestire o da sviluppare, dagli obiettivi da conseguire e dal contesto organizzativo e relazionale di riferimento.

Lo sviluppo professionale e la dimostrata padronanza del ruolo, assegnato in connessione con la valutazione professionale, concorrono alla crescita del singolo Dipendente.

Declaratoria dei livelli

Livello A1 – Quadro

Appartengono a questo livello le/i Lavoratrici/Lavoratori con elevata professionalità specialistica e/o gestionale.

Operano, nell'ambito di attività ad alta complessità di rilevanza strategica per l'Azienda, con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione nell'ambito delle responsabilità assegnate, manifestando totale padronanza del ruolo rivestito, elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni maturate a seguito di una pregressa significativa esperienza acquisita su attività di alta complessità. Hanno un ruolo definito di gestione di attività complesse in un contesto relazionale interno o esterno articolato e con elementi di incertezza, ovvero, un elevato grado di seniority su specifiche attività di interesse strategico per l'Azienda, che può, altresì, prevedere il coordinamento gerarchico e il controllo sugli output e sulle attività di altre/i Lavoratrici/Lavoratori - appartenenti alla medesima categoria legale, ovvero, a livelli inferiori - in un contesto relazionale non strutturato/proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Responsabile di unità ad alta complessità:

- Lavoratore in possesso di elevate capacità gestionali a cui è affidata la responsabilità di un'unità organizzativa o operativa ad alta complessità e che prevede il coordinamento gerarchico di altri Lavoratori - appartenenti alla medesima categoria legale ovvero a livelli inferiori - e il controllo sugli output. Nell'ambito delle responsabilità assegnate dall'Azienda, ovvero, dal Responsabile superiore, garantisce il raggiungimento degli obiettivi della struttura, gestisce le risorse umane, economiche e strumentali assegnate e assume la responsabilità del risultato della propria azione gestionale.

Senior Practice Leader:

- Lavoratore che manifesta piena preparazione professionale, anche in ragione delle specializzazioni maturate a seguito di una pregressa esperienza professionale, con elevato know how specialistico e accertata competenza su una specifica materia di alta complessità, riconosciuta dall'Azienda come di rilevante interesse strategico, al quale la stessa affida formalmente il ruolo di leader di pratica senior. È responsabile dello sviluppo e dell'evoluzione degli approcci e dei metodi di lavoro della materia e ne garantisce la diffusione della conoscenza.

Senior Professional:

- Lavoratore con elevata professionalità specialistica che, nell'ambito della unità di appartenenza, assicura la gestione in autonomia dei compiti assegnati, fornendo supporto specialistico di competenze al Responsabile gerarchico nell'ambito di attività di alta complessità, assicurando l'interazione con i soggetti anche esterni e garantendo qualità e tempistica degli output prodotti.

Livello A2 – Quadro

Appartengono a questo livello i Lavoratori con elevata professionalità specialistica e/o gestionale.

Operano, nell'ambito di attività a media complessità, con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione nell'ambito delle responsabilità assegnate, manifestando padronanza del ruolo rivestito, preparazione professionale e/o specializzazioni maturate a seguito di una pregressa esperienza. Hanno un ruolo definito di gestione di attività di media complessità, in un contesto relazionale interno o esterno articolato e con elementi di incertezza, ovvero, un rilevante grado di seniority su specifiche attività che può altresì prevedere il coordinamento gerarchico di altre/i Lavoratrici/Lavoratori e il controllo sugli output in un contesto relazionale non strutturato/proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Responsabile di unità:

- Lavoratore in possesso di capacità gestionali a cui è affidata la responsabilità di un'unità organizzativa o operativa di media complessità e che prevede il coordinamento gerarchico di altre/i Lavoratrici/Lavoratori - appartenenti alla medesima categoria legale ovvero a livelli inferiori - e il controllo sugli output. Nell'ambito delle responsabilità assegnate dall'Azienda, ovvero, dal Responsabile superiore, garantisce il raggiungimento degli obiettivi della struttura, gestisce le risorse umane, economiche e strumentali assegnate e assume la responsabilità del risultato della propria azione gestionale.

Practice Leader:

- Lavoratore che manifesta piena preparazione professionale, anche in ragione delle specializzazioni maturate a seguito di una pregressa esperienza professionale, con rilevante know how specialistico su una specifica materia di media complessità, riconosciuta dall'Azienda di interesse strategico, al quale la stessa affida formalmente il ruolo di leader di pratica, anche nella gestione di attività di media complessità, in quanto riferimento aziendale per quella specifica materia.

Professional:

- Lavoratore con elevata professionalità specialistica che, nell'ambito della unità di appartenenza, assicura la gestione in autonomia dei compiti assegnati, fornendo supporto specialistico di competenze al Responsabile gerarchico nell'ambito di attività di media complessità, assicurando l'interazione con i soggetti anche esterni e garantendo qualità e tempistica degli output prodotti.

Livello B

Appartengono a questo livello le/i Lavoratrici/Lavoratori che svolgono funzioni a elevato contenuto professionale, caratterizzate da comprovata esperienza in ambiti di specializzazione definiti. Operano con relativa discrezionalità operativa e decisionale su attività di media complessità, anche svolgendo attività di coordinamento operativo di

B
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'B' at the top right and several other initials below it.

altre/i Lavoratrici/Lavoratori - appartenenti alla medesima categoria legale, ovvero, a livelli inferiori, secondo le direttive del Responsabile di unità, rispondendo a obiettivi tecnici e qualitativi indicati in un contesto relazionale non necessariamente strutturato/proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Coordinatore:

- Lavoratore che, secondo le direttive del Responsabile dell'unità di appartenenza, opera come riferimento di un gruppo di lavoro, al quale l'Azienda affida formalmente il ruolo di coordinamento operativo di risorse anche inquadrate nel medesimo livello, rispondendo a obiettivi tecnici e qualitativi indicati;

Esperto:

- Lavoratore che, secondo le direttive del Responsabile di unità di appartenenza e nel rispetto dell'attività di coordinamento operativo svolta dall'eventuale Coordinatore, opera con autonomia, responsabilità di risultato e facoltà di iniziativa, assicurando il presidio delle attività assegnate relativamente ad attività o fasi di attività di media complessità, fornendo supporto di competenze al Responsabile gerarchico, rispondendo a obiettivi tecnici e qualitativi indicati.

Livello C

Appartengono a questo livello le/i Lavoratrici/Lavoratori in possesso di specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica. Operano con autonomia di merito su attività non necessariamente standardizzate, con dimostrata capacità di gestire con autonomia operativa parti di attività di media complessità, secondo le indicazioni ricevute dal Responsabile di unità organizzativa o operativa o dal Coordinatore e perseguono obiettivi tecnici e quantitativi puntuali e definiti, in un contesto relazionale strutturato e parzialmente proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Analista senior:

- Lavoratore con competenze specialistiche di tipo economico, amministrativo e/o giuridico e adeguata capacità e esperienza professionale, che opera con autonomia di merito e con dimostrata capacità di gestione operativa nell'ambito di fasi di attività di media complessità, assicurando la realizzazione di attività e il raggiungimento di risultati in coerenza con le proprie competenze specialistiche e integrando gli apporti di competenze complementari secondo obiettivi puntuali e definiti;

Tecnico senior:

- Lavoratore con competenze specialistiche di tipo tecnico e/o ingegneristico e adeguata capacità e esperienza professionale, che opera con autonomia di merito e con dimostrata capacità di gestione operativa nell'ambito di fasi di attività di media complessità, assicurando la realizzazione di interventi tecnici e il raggiungimento di risultati in coerenza con le proprie competenze specialistiche e integrando gli apporti di competenze complementari secondo obiettivi puntuali e definiti.

Livello D

Appartengono a questo livello le/i Lavoratrici/Lavoratori in possesso di specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica. Operano con autonomia di merito su processi parzialmente/integralmente standardizzati, secondo le indicazioni ricevute dal Responsabile di unità organizzativa o operativa o dal Coordinatore e perseguono obiettivi tecnici e quantitativi puntuali e definiti, in un contesto relazionale strutturato e proceduralizzato.

Sono previsti i seguenti profili:

Analista:

- Lavoratore con competenze di tipo economico, amministrativo e/o giuridico e adeguata capacità ed esperienza professionale, che opera con autonomia di merito assicurando la realizzazione di attività parzialmente/integralmente standardizzate, in coerenza con le proprie competenze e integrando gli apporti di competenze complementari;

Tecnico:

- Lavoratore con competenze di tipo tecnico e/o ingegneristico e adeguata capacità ed esperienza professionale, che opera con autonomia di merito assicurando la realizzazione di interventi tecnici nell'ambito di attività parzialmente/integralmente standardizzate, in coerenza con le proprie competenze tecniche e integrando gli apporti di competenze complementari.

Livello E

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

Sono previsti i seguenti profili:

33

Analista junior:

- Lavoratore con conoscenze specialistiche di tipo economico, amministrativo e/o giuridico che opera nell'ambito delle attività correlate, in un contesto relazionale standardizzato e/o proceduralizzato, assicurando la realizzazione di attività di complessità ordinaria, in coerenza con le proprie competenze specifiche;

Tecnico junior:

- Lavoratore con conoscenze di tipo tecnico e/o ingegneristico che opera nell'ambito delle attività tecniche correlate, in un contesto relazionale standardizzato e/o proceduralizzato, assicurando la realizzazione di interventi tecnici di complessità ordinaria, in coerenza con le proprie competenze tecniche specifiche.

NOTA A VERBALE

In fase di prima applicazione, il personale inquadrato alla data di entrata in vigore del presente accordo nei livelli 4, 3, 2 e 1 confluirà rispettivamente nei livelli E, D, B e A1.

La confluenza di cui sopra, non configura una indagine concreta dei ruoli e delle mansioni di derivazione all'atto dell'assegnazione, ma una convenzione di armonizzazione, raggiunta tra le Parti firmatarie per agevolare la migrazione al nuovo sistema inquadramentale.

Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda valuterà la effettiva corrispondenza degli inquadramenti e, sulla base dell'analisi organizzativa dei livelli di autonomia e della complessità delle attività, potrà individuare selettivamente Lavoratrici/Lavoratori da riallocare su livelli superiori.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il personale inquadrato nel livello 5 sarà convenzionalmente inquadrato, con pari decorrenza, nel livello E, con conseguente rimodulazione del trattamento economico riconosciuto.

Articolo 27 - 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 nei livelli A1 e A2 di cui all'art. 26 – Inquadramento del Personale.

A decorrere dalla data d'inquadramento, alle/ai Lavoratrici/Lavoratori inquadrati nei livelli A1 e A2 di cui all'art. 26 del presente CCNL è riconosciuta l'Indennità di Quadro così come previsto dal 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. 89 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 28 - Salario di Ingresso

Le Parti convengono che con riferimento ai neoassunti, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, provenienti dal sistema scolastico e universitario, per un periodo massimo di trentasei mesi potrà essere riconosciuto un trattamento denominato salario di ingresso, ridotto del 10% rispetto al minimo conglobato nel caso di dipendenti assunti al livello E CCNL.

L'Azienda conferma inoltre la finalizzazione esclusiva del salario di ingresso al mercato delle risorse non professionalizzate, alle quali è comunque equiparata la presenza di esperienze lavorative non pertinenti al perimetro di attività aziendale e alle mansioni che saranno assegnate al Lavoratore a seguito dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

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

La presenza di complessive valutazioni positive, verificate in prossimità del completamento del biennio dalla data di assunzione, determinerà l'anticipazione del superamento del salario di ingresso allo scadere del ventiquattresimo mese.

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

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

Articolo 29 - Sviluppo professionale

Il sistema inquadramentale di cui agli artt. 25 e ss. è progettato per consentire uno sviluppo professionale lungo le direttrici alternative di crescita, secondo le logiche indicate nel medesimo articolo.

Il sistema a doppio binario prevede un percorso di sviluppo:

- professionale, connotato da competenze tecniche crescenti in base al livello di inquadramento riconosciuto e qualificato – per gli inquadramenti più alti – da capacità di trasferimento delle competenze,
- gestionale, connotato da competenze manageriali, con crescenti ambiti di operatività e autonomia, in relazione a:
 - o processi qualificati in termini di complessità e criticità,
 - o risorse definite in funzione della specificità del profilo professionale.

In relazione a inquadramenti e profili, si conviene che la/il Lavoratrice/Lavoratore debba essere adibito al ruolo per il quale è stato assunto o a quello corrispondente al livello

superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a ruoli riferibili all'inquadramento posseduto, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

L'Azienda riconosce che – nel quadro delle esigenze di sostenibilità economica – lo sviluppo delle competenze delle Professionalità debba essere promosso attraverso interventi di rafforzamento delle competenze, anche attraverso la mobilità orizzontale delle risorse.

In tale quadro, le Parti riconoscono il livello E come inquadramento baricentrico di inserimento, orientando la copertura delle posizioni di livello inquadramentale superiore verso lo sviluppo interno.

A fronte di specifiche esigenze di competenze a elevata professionalizzazione, fermo restando la preventiva ricerca interna, le Parti riconoscono il valore della continua ibridazione delle competenze interne con il ricorso a professionalità dal mercato del lavoro.

La mobilità professionale è considerata come un elemento qualificante del processo di costruzione di professionalità complete e – a tal fine – le Parti enfatizzano l'utilità del ricorso allo strumento del *job posting* come meccanismo che ottimizza le esigenze aziendali con le aspirazioni professionali delle risorse.

Le Parti convengono che il nuovo sistema di classificazione inquadramentale – connotato da una scansione più granulare dei percorsi di crescita – costituisca la premessa che consente processi graduali di crescita, accompagnato da un modello formativo in grado di consentire:

- il continuo aggiornamento delle competenze tecnico-specialistiche – con particolare riguardo al costante allineamento delle Professionalità all'evoluzione del business dell'Agenzia e all'introduzione di soluzioni tecnologiche più evolute,
- l'investimento in *soft skill* con particolare riguardo alle capacità di gestione del team per le risorse inserite nel percorso manageriale e al trasferimento delle competenze per le professionalità specialistiche.

Il percorso di assegnazione ad attività connotate da complessità e da livelli di autonomia superiori, sarà basato sulla rilevazione del conseguimento del coerente grado di maturità delle competenze e della relativa capacità di agirle operativamente.

Tale rilevazione sarà effettuata attraverso il complesso della strumentazione diagnostica in uso alle Aziende, tra cui si annoverano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: valutazione delle prestazioni, strumenti di *assessment* della *readiness* professionale e manageriale.

Al fine di consentire un costante monitoraggio dell'applicazione delle logiche del presente articolo sono previste riunioni semestrali del Comitato Sviluppo del Personale, al fine di:

- analizzare le dinamiche quantitative dei processi di sviluppo agiti nel semestre precedente, a livello complessivo d'Azienda e nelle specifiche realtà organizzative,

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials
36

- condividere tempo per tempo le esigenze di evoluzione dei criteri di sviluppo,
- analizzare eventuali esigenze di focalizzazione su specifiche aree organizzative, in particolar modo se trasmesse dalle rappresentanze sindacali.

Le Parti riconoscono l'utilità di segnalazioni da parte delle OO.SS. su specifiche situazioni professionali che possono generare situazioni di marginalizzazione organizzativa.

Le Aziende si impegnano a effettuare annualmente una verifica degli inquadramenti del personale assunto alle proprie dipendenze.

Articolo 30 - 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 si impegna a considerare il *job posting* lo strumento prioritario per la copertura delle esigenze professionali, sia derivanti dal processo di evoluzione organizzativa, sia come elemento per attivare percorsi di mobilità incrociata dei dipendenti.

L'Azienda si impegna a garantire l'aggiornamento costante della procedura di selezione relativa al reperimento di profili professionali dei candidati interni ed esterni.

Le Aziende si impegnano, inoltre, a esaminare eventuali richieste di mobilità provenienti da Lavoratrici/Lavoratori, tenuto conto che la mobilità, in condizioni di sostanziale stabilità dell'organico, unitamente a un investimento costante e coerente in termini di formazione professionale, costituirà la fonte prevalente di reperimento delle risorse umane.

Articolo 31 - Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento

Cambio di sede

Le Parti confermano che nell'ambito del comune di Roma le Aziende potranno disporre per ragioni tecniche, gestionali, organizzative e produttive il cambio di sede di Lavoratrice/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 della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato, verifiche circa eventuali significativi disagi derivanti dal cambio di sede.

Trasferimento

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]
37

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

Alla/al Lavoratrice/Lavoratore trasferita/o sarà corrisposto il rimborso delle spese di trasloco per sé e il nucleo familiare. Inoltre, sarà corrisposta un'indennità di trasferimento pari a una mensilità, quando si trasferisca da sola/o, ovvero a due mensilità quando si trasferisca insieme al nucleo familiare.

Articolo 32 - Mobilità esterna

Le Parti convengono sulla fruibilità del distacco quale strumento teso a favorire la maggiore integrazione operativa del Gruppo e 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 e un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratrici/Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

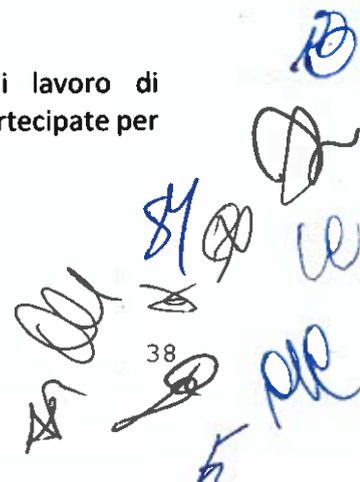
Le Aziende possono procedere al distacco di Lavoratrice/Lavoratore con mansioni e trattamento equivalente, come definito al comma precedente, presso Società appartenenti al Gruppo (Capogruppo, Società controllate e/o partecipate) e all'interno del medesimo territorio comunale nel quale si trova la sede di lavoro del Lavoratore distaccato.

Su richiesta di Lavoratrice/Lavoratore distaccata/o, le Società possono valutare il rientro in Azienda per comprovate esigenze personali. La richiesta dovrà pervenire con un preavviso di almeno 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 Lavoratrici/Lavoratori le Parti valuteranno in apposito incontro le modalità attuative, redigendone verbale.

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

Le Aziende possono procedere alla cessione del contratto di lavoro di Lavoratrice/Lavoratore presso Società controllante, controllate e/o partecipate per



comprovate esigenze tecniche e organizzative aziendali e previo consenso di Lavoratrice/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 31 relativo a "Mobilità interna e cambi di sede", al Lavoratore sarà corrisposto il relativo trattamento.

Nel caso in cui 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 33 - Logiche del sistema formativo

La dinamicità del contesto economico e delle connesse esigenze organizzative unitamente al prevedibile impatto dell'evoluzione tecnologica sul mercato del lavoro e sul contesto operativo determinano la piena consapevolezza delle Parti della rilevanza della formazione come esigibile leva strategica da proporre alla totalità delle professionalità aziendali per:

- abilitare lo sviluppo di competenze e capacità delle professionalità interne, garantendo il mantenimento dell'employability nel corso del tempo,
- allineare dinamicamente le competenze al contesto esterno e di business nonché tecnologico nel quale operano le realtà organizzative applicanti il presente contratto.

Il confronto sul sistema formativo, nelle sedi opportune, dovrà focalizzarsi sulle strategie necessarie ad avviare e mantenere un modello di formazione continua, sulle metriche di misurazione dell'efficacia formativa e sui relativi risultati, soprattutto in termini qualità, anche percepita.

Articolo 34 - Sistema di formazione

Le Parti condividono l'esigenza di un approccio alla formazione continua basato sulle seguenti dimensioni:

- apprendimento delle competenze di base che costituiscono requisito essenziale per la costruzione dei profili professionali che contraddistinguono l'organizzazione,
- manutenzione evolutiva delle competenze apprese, per facilitare l'adeguamento costante all'evoluzione dell'organizzazione e dei ruoli,
- *empowerment* individuale, per sviluppare il potenziale in funzione della mobilità verso ruoli di maggiore complessità tecnica o manageriale.

Le Parti concordano, altresì, che durante la vigenza del presente CCNL, le principali iniziative di formazione, fatte salve eventuali esigenze specifiche, saranno rivolte:

- a tutto il personale, relativamente agli aggiornamenti normativi e procedurali di carattere generale e tecnico - specialistica che impattano sul contesto economico e organizzativo di riferimento;
- al personale neoassunto, per assicurare un efficace inserimento e per trasferire la cultura organizzativa, intesa come conoscenza dei business principali, del sistema regolamentare di riferimento e dei modelli organizzativi della committenza;
- al personale in posizione di responsabilità gestionale o tecnica, al fine di creare professionalità in grado di governare la complessità e garantire un reale sistema di *people care* attraverso la gestione dei modelli ibridi del lavoro, la riduzione del rischio di solitudine e del *burnout* e l'agevolazione dell'armonizzazione del rapporto vita-lavoro;
- al personale più impattato da processi di innovazione tecnologica e/o obsolescenza delle competenze, al fine di garantire una effettiva e costante riqualificazione delle competenze/professionalità, in un'ottica di proficuo *reskilling*.

In termini di modalità di erogazione, le Parti concordano sulla complementarità tra differenti metodologie formative:

- *esperienziale*, è una metodologia di apprendimento basata su un'esperienza di lavoro di gruppo finalizzata a raggiungere obiettivi formativi comuni attraverso lo scambio di informazioni e il trasferimento di competenze;
- *gamification*, consiste nell'applicazione di elementi e caratteri tipici del gioco al percorso formativo classico, favorendo l'apprendimento più coinvolgente e motivante;
- *e-learning*, è un approccio didattico che prevede la fruizione di contenuti attraverso modalità facilmente fruibili e più agevolmente distribuibili nella giornata;
- *training on the job*, anche attraverso la diffusione di figure di *internal mentor* e *buddy*, è una metodologia formativa che consente l'acquisizione di nuove competenze osservando e, soprattutto, sperimentando in maniera pratica ciò che si apprende;
- *collaborative* e *social learning*, è una metodologia didattica incentrata sulla condivisione di modelli di riferimento virtuosi e sull'esperienza diretta.

Le Parti individuano nella formazione finanziata un moltiplicatore della sostenibilità degli investimenti formativi.

Articolo 35 - Piano di formazione

Nel primo trimestre di ciascun anno, l'Agenzia provvederà a effettuare una rilevazione diffusa:

W
* R2

10
A
40
E

- della partecipazione alle iniziative formative svolte nell'anno precedente,
- dell'efficacia formativa delle iniziative alle quali le/i Lavoratrici/Lavoratori hanno partecipato,
- dei nuovi fabbisogni formativi, sia in modalità *top down* che *bottom up*.

I risultati della rilevazione, che saranno esaminati entro un mese dalla conclusione delle *survey* nell'ambito del Comitato Sviluppo del Personale, saranno funzionali all'individuazione dei fabbisogni formativi, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle persone nell'attuale scenario dell'Agenzia e del Gruppo e alla definizione delle modalità e finalità di erogazione della formazione, come leva strategica per lo sviluppo professionale e per la competitività dell'organizzazione.

Entro i successivi 30 giorni, l'Azienda presenterà all'esame del Comitato Sviluppo del Personale il Piano Annuale di Formazione, predisposto dall'Azienda, per avviare un confronto in materia.

A valle di tale esame, il piano formativo sarà presentato:

- alle OO.SS. – Coordinamento nazionale delle RSA a livello di Gruppo,
- per le sue specifiche articolazioni per le Società del Gruppo alle singole RSA.

Articolo 36 - 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, le/i Lavoratrici/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 a usufruire di permessi retribuiti fino a 150 ore annue per un periodo pari alla durata legale del corso di studi e comunque non superiore a 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.

Handwritten initials and marks in the bottom left corner.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a circled '41'.

Le/i Lavoratrici/Lavoratori studenti che frequentano tali corsi non sono tenuti a effettuare prestazioni di lavoro straordinario.

Oltre ai permessi di cui sopra, Lavoratrici/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.

Le/i Lavoratrici/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 a Lavoratrici/Lavoratori 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 LAVORATRICI/LAVORATORI ISCRITTI A 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 la/il Lavoratrice/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 37 - 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 di Lavoratrici/Lavoratori a formarsi rispetto ai loro 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 da singoli Lavoratrici/Lavoratori che possono utilizzare l'assistenza tecnica dei centri di orientamento e di formazione professionale individuati dalle regioni.

Articolo 38 - 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% dell'organico in forza presso ciascuna Azienda, e comunque, per almeno 1 Lavoratrice/Lavoratore per ogni Azienda, la quota massima di Lavoratrici/Lavoratori che possono avvalersi dei congedi formativi.

La/il Lavoratrice/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 39 - Periodi sabbatici

Le Aziende, in relazione a materie connesse all'attività e all'interesse aziendale, coniugate allo sviluppo culturale e professionale di Lavoratrici/Lavoratori, riconoscono la possibilità di accedere a periodi non retribuiti di tipo sabbatico, finalizzati a 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 40 - 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 acquisiti 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 n. 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, la/il Dipendente potrà avvalersi della autocertificazione.

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

- l'identità delle Parti;

43

- 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 la/il Dipendente;
- 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 41 - Periodo di prova

L'apposizione del patto di prova deve risultare da atto scritto, stipulato tra l'Azienda e Lavoratrice/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.

Nel caso di rapporti a tempo indeterminato e per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiori a 12 mesi, la durata del periodo di prova è fissata in:

- 6 mesi per il personale appartenente ai livelli A1, A2 e B,
- 3 mesi per il personale appartenente agli altri livelli.

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, il periodo di prova sarà pari a:

- 2 mesi per i livelli A1, A2 e B;
- 1 mese per i restanti livelli.

Alla/al Lavoratrice/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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

44

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, ferma restando, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del rapporto di lavoro inizialmente convenuta e l'interesse aziendale alla ripresa dell'attività. 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 42 - 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. 21 del presente CCNL, cui si rinvia. Si rinvia parimenti all'art. 23 del presente CCNL per la disciplina del contratto a tempo parziale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 43 - Struttura retributiva

La retribuzione del Lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- minimo conglobato;
- indennità di quadro - per Lavoratrici/Lavoratori di cui all'art. 27;
- altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.

Sono esclusi automatismi retributivi.

Gli elementi retributivi di cui all'articolo 92 sono soggetti alle dinamiche retributive secondo le previsioni e modalità stabilite dalla riformulazione dell'articolo 14 CCNL.

Articolo 44 - 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 45 - Indennità di quadro

Al personale con la qualifica di Quadro di cui all'art. 27 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 e indiretti.

NOTA A VERBALE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

A Lavoratrici/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.

A Lavoratrici/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 46 - Welfare

Le Parti condividono l'opportunità di introdurre strumenti di welfare finalizzati ad accrescere il potere d'acquisto e il benessere complessivo di Lavoratrici/Lavoratori.

A tal fine, le Aziende metteranno a disposizione di ciascun Dipendente - che sia in organico nel momento del riconoscimento degli strumenti di cui al presente articolo - un borsellino welfare annuale del valore di trecento euro, riproporzionato al periodo di permanenza in servizio nell'anno di erogazione. Il borsellino verrà messo a disposizione da parte delle Aziende nelle modalità e secondo le tempistiche definite da apposito regolamento aziendale.

Il valore del borsellino welfare deve ritenersi onnicomprensivo ed espressamente escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono esclusi Lavoratrici/Lavoratori in aspettativa non retribuita.

Nell'ambito delle attività del Comitato Sviluppo del Personale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione del presente strumento e della relativa disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa e del contesto organizzativo, anche finalizzato all'aggiornamento del regolamento aziendale.

Articolo 47 - Indennità per Responsabili Unici di Progetto (R.U.P.)

La disciplina relativa all'indennità di Responsabile Unico di Progetto (R.U.P.) è demandata ad accordi aziendali specifici che regolamentino la materia coerentemente con la normativa tempo per tempo vigente.

Nelle more della definizione della suddetta disciplina, da realizzarsi entro dodici mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, continueranno a trovare applicazione le previsioni contenute nel previgente CCNL.

Articolo 48 - Superminimo Individuale

Le Aziende potranno attribuire quote di superminimo individuale a Lavoratrici/Lavoratori sulla base dell'esperienza, responsabilità, autonomia, coordinamento e innovatività.

I superminimi sono riconosciuti con clausola di assorbibilità. 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 e unità organizzativa, nonché il numero di Lavoratrici/Lavoratori interessati.

Articolo 49 - Una Tantum

L'Azienda conferma che l'una tantum è un ulteriore strumento di politica premiante, distinto da quanto erogato a titolo di premio di produzione, e si impegna a fornire alle OO.SS. competenti un'informativa sull'applicazione di tale istituto retributivo conformemente alle previsioni dell'articolo 6 CCNL.

Articolo 50 - Corresponsione della retribuzione

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

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

Articolo 51 - Retribuzione giornaliera e oraria

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

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

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

Articolo 52 - Trasferte e Missioni

La disciplina delle trasferte e delle missioni è affidata al secondo livello di contrattazione.

Nelle more della definizione della suddetta disciplina, da realizzarsi entro dodici mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, continueranno a trovare applicazione le previsioni contenute nel previgente CCNL.

Articolo 53 - Servizio fuori sede

Per servizio fuori sede si intende la prestazione lavorativa che, per esigenze di natura organizzativa, tecnica o produttiva, la/il Dipendente 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 delle Aziende, 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 della Committenza.

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

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]
48

referente operativo dell'Azienda in loco, le motivazioni nonché, infine, le modalità di effettuazione della rilevazione delle presenze.

Alle/i dipendenti assegnate/i in servizio fuori sede sono garantiti tutti i diritti, servizi e attribuzioni riconosciuti dal presente CCNL a Lavoratrici/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 compatto 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, le Aziende provvederanno a erogare tempestivamente l'adeguata formazione.

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

Le Aziende, compatibilmente con la legislazione vigente e le circostanze del caso specifico, potranno 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 la/il Lavoratrice/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; le Aziende si impegnano a valutare e ad accogliere dette richieste compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e, in ogni caso, a fornire risposta formale al Lavoratore.

Articolo 54 - Ticket mensa

Le Aziende riconoscono alle/ai Lavoratrici/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 12,00.

Il buono pasto è previsto anche per le giornate di lavoro agile, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 24.

Nulla è dovuto a quelle/quei Lavoratrici/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 di cui all'art. 60.

[Handwritten initials]

13
[Handwritten signatures and initials]

Articolo 55 - Indennità cassa e maneggio valori

Il personale adibito a operazioni di cassa che ha l'obbligo di eventuali rimborsi - con l'eccezione di personale in ruoli di responsabilità - ha diritto a un'indennità mensile pari a 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 a un'indennità mensile pari a un importo di Euro 50,05 mensili per dodici mensilità.

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

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

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

Articolo 56 - Indennità centralinisti non vedenti

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

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

Articolo 57 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Al personale delle Aziende sarà corrisposto un importo pari a una mensilità della retribuzione in coincidenza del mese di dicembre e in coincidenza del mese di giugno, rispettivamente a titolo di tredicesima e quattordicesima mensilità, esclusi gli assegni familiari, l'indennità di cassa, l'indennità di maneggio denaro e l'indennità centralinisti non vedenti.

In relazione alle mensilità aggiuntive, in caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alle date di erogazione, sia per la tredicesima, sia per la quattordicesima mensilità, la/il Lavoratrice/Lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della ulteriore mensilità spettante pari a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

Lavoratrici/Lavoratori a tempo parziale percepiranno la mensilità aggiuntiva in proporzione alla percentuale di effettivo lavoro.

Dall'ammontare della tredicesima e 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.

La corresponsione delle ulteriori mensilità di cui sopra avverrà secondo le seguenti tempistiche:

- per la tredicesima, il giorno 16 del mese di dicembre o, se non lavorativo, il giorno lavorativo immediatamente precedente;
- per la quattordicesima, in coincidenza del mese di giugno.

NOTA A VERBALE

Entro il 31 ottobre 2024 le Parti si impegnano a verificare la possibilità di riarticolare la retribuzione annua su tredici mensilità in luogo delle quattordici attuali. Le parti valuteranno altresì la percorribilità del pagamento integrato della tredicesima mensilità e della retribuzione di dicembre nella medesima data intermedia tra quelle dei due attuali pagamenti.

Articolo 58 - 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.

Per le Aziende di costituzione/acquisizione recente, 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 già presente tale elemento per Invitalia S.p.A. e Infratel S.p.A. 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 Lavoratrici/Lavoratori.

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

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

ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

Articolo 59 - Orario di lavoro

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

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 dovranno essere ricomprese 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.

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

Al fine di realizzare un virtuoso bilanciamento tra lavoro e vita privata, le Parti convengono che, nell'ottica di un'organizzazione del lavoro flessibile, l'orario di lavoro viene definito secondo un modello innovativo, orientato alla migliore gestione del tempo.

Pertanto, in assenza di diverso accordo tra le Parti, l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, sarà definita sulla base del seguente modello di flessibilità e comunque nel rispetto di oggettive esigenze organizzative che saranno comunicate dal responsabile:

- dal lunedì al giovedì l'orario di lavoro standard è pari a 7 ore e 30 minuti giornalieri normalmente nella fascia oraria compresa tra le 8.00 e le 19.30;
- il venerdì l'orario di lavoro standard è pari a 6 ore giornaliere normalmente nella fascia oraria compresa tra le 8.00 e le 16.30.

Sempre nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative, per entrambe le fattispecie sopra richiamate:

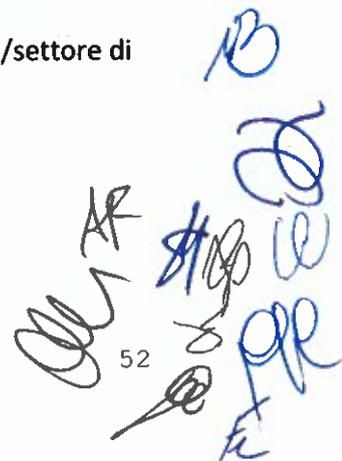
- nel caso in cui la prestazione giornaliera ecceda le 6 ore, sono previsti 45 minuti di intervallo per il pranzo da svolgersi di regola nella fascia oraria tra le 12.45 e le 14.30,
- rimane confermata la possibilità di fruire di flessibilità nella misura massima di 90 minuti giornalieri da compensare su base mensile.

In relazione alle particolari condizioni aziendali, saranno definite tramite accordo con le RSA 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.

Per far fronte a specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Aziende potranno definire articolazioni alternative dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale della prestazione lavorativa, a esempio in caso di:

- necessità di armonizzare l'articolazione oraria giornaliera e settimanale della prestazione aziendale con l'articolazione oraria in atto presso la Committenza;
- necessità determinate dai presidi di servizio tipici dell'attività/settore di appartenenza;



52

- eventuali esigenze straordinarie di estensione dei presidi di servizio per eventi eccezionali.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano di verificare – nel corso della vigenza del presente contratto – le condizioni di percorribilità di un'articolazione dell'orario settimanale pari a 36 ore su 4 giorni, in particolar modo rispetto all'esigenza di piena coerenza con le necessità operative della Committenza.

A fronte di tale verifica, potrà essere avviata a livello aziendale una sperimentazione con adesione su base volontaria, dell'articolazione oraria su 4 giorni, la cui regolamentazione sarà definita dalla contrattazione di secondo livello - potenzialmente anche limitata a specifici contesti organizzativi e/o a determinati intervalli del calendario annuale.

In tali casi, la regolamentazione dovrà definire sia la disciplina dell'orario di lavoro, sia gli impatti sugli altri istituti contrattuali.

Articolo 61 - Attestazione presenza

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

Le/i Lavoratrici/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. 32) o servizio fuori sede prolungato (art. 53).

Il personale avente la qualifica di quadro di cui all'art. 27 effettuerà una sola attestazione di presenza, fermo restando quanto previsto dall'art. 59, concernente la durata della prestazione lavorativa.

Articolo 62 - Orario Compattato

In sintonia con le finalità della legge 8 marzo 2000 n. 53, che prevedono azioni positive per la flessibilità, mirate alla promozione e incentivazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di vita e lavoro di Lavoratrici/Lavoratori genitori soprattutto in presenza di particolari e oggettive situazioni, le Parti convengono di effettuare l'orario compattato, inteso come possibilità di ridurre la durata della pausa pranzo, comunque da fruirsi nella misura minima di 15 minuti nel caso di genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età, anche in caso di affidamento o di adozione.

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 dalle Società tenuto conto dello spirito previsto dalla legge 53/2000 compatibilmente alle necessità tecnico - organizzative della Società.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]
53

Articolo 63 - Lavoro straordinario e reperibilità

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

È 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 di Lavoratrici/Lavoratori verificare periodicamente il numero delle ore straordinarie eseguite a norma del comma precedente.

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

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.

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.

Alle/ai Lavoratrici/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.

Le Parti concordano di dare mandato alla contrattazione di secondo livello per regolamentare l'istituzione di una normativa specifica dell'istituto della reperibilità e della relativa indennità qualora ne emergesse la necessità organizzativa. È altresì ammesso il ricorso alla reperibilità sulla base di accordi individuali tra Aziende e Lavoratrici/Lavoratori.

Articolo 64 - Banca delle ore

Le Parti convengono di confermare l'istituto della 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 65 - Banca delle ore solidale

Nell'ottica di agevolare la solidarietà tra i dipendenti, in applicazione del presente CCNL e di quanto previsto dall'art. 24 D.lgs. 151/2015, le Aziende istituiscono la banca delle ore solidale.



55

La banca delle ore solidale consiste in un deposito comune che potrà essere utilizzato da Lavoratrici/Lavoratori che abbiano dimostrate esigenze personali e di *care-giving* verso propri familiari.

Il meccanismo è basato sulla conversione delle ore cedute in conto-valore economico e di successiva riconversione in ore, tenuto conto del valore economico orario connesso alla retribuzione del soggetto cedente e di quello beneficiario. Questo implica che il numero di ore cedute potrà essere diverso dal numero di ore spettanti al Lavoratore che ne fruisce.

Le/i Lavoratrici/Lavoratori possono quindi donare le proprie ore di ferie residue maturate e non fruita nell'anno precedente, nonché le ore di ex festività e di banca ore accumulate, mettendole a disposizione di Dipendenti che, per gravi ragioni, abbiano necessità di assentarsi dal lavoro per un numero di ore maggiore rispetto alle spettanze di ferie e permessi a disposizione.

A tal fine, tutti i dipendenti a tempo indeterminato possono donare, a titolo gratuito, in favore dei dipendenti rientranti nelle casistiche che saranno identificate dalla contrattazione di secondo livello facendo leva sulle risultanze delle attività di Comitati e Osservatori, il numero di ferie, ex festività e banca ore residue maturate e non fruita nell'anno precedente.

I dipendenti che possono fruire delle ore donate dai colleghi devono aver già beneficiato integralmente del monte ferie e permessi spettante relativo all'anno precedente e a quello in corso a titolo di anticipazione.

Ciascun Lavoratore potrà beneficiare al massimo di 80 ore all'anno che siano state cedute.

Sulle modalità di donazione e fruizione si rimanda alla regolamentazione da definirsi entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 66 - 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:
 - a) 25 aprile;
 - b) 1° maggio;
 - c) 2 giugno;

- le seguenti festività:

- d) Capodanno 1 gennaio
- e) Epifania 6 gennaio
- f) Lunedì dell'Angelo
- g) La solennità del S. Patrono
- h) Assunzione 15 agosto
- i) Ognissanti 1 novembre
- j) Immacolata Concezione 8 dicembre
- k) Santo Natale 25 dicembre
- l) Santo Stefano 26 dicembre

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

In alternativa la/il Dipendente potrà optare per un giorno aggiuntivo di ferie, che dovrà essere fruito con le medesime modalità previste all'art. 67.

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 67 - Ferie e festività soppresse

La/il Dipendente 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, la/il Dipendente ha diritto a 4 giornate di ex festività da godere, a giornata o mezza giornata, entro luglio dell'anno successivo.

Le Società potranno 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 a un massimo del 50% del periodo di ferie di cui sopra e il piano ferie andrà definito di norma entro il 30 aprile.

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

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita delle ferie. Resta confermato quanto previsto dall'art. 65, relativo alla banca delle ore solidale.

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

La/il Dipendente potrà interrompere le ferie per malattia, solo se la stessa è documentata da una struttura sanitaria pubblica.

Articolo 68 - Permessi retribuiti

Permessi retribuiti

La/il Dipendente ha diritto a fruire di permessi retribuiti, preventivamente autorizzati, per motivi personali, per un totale di 7 ore e 30 minuti lavorativi su base annua, da fruire entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Con particolare riguardo al personale con orario discontinuo (articolo 69), i permessi retribuiti sono pari a 15 ore.

Congedo matrimoniale

Alla/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

Il padre Lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e dai regolamentari vigenti *pro tempore*, in particolare dall'art. 27 bis D.lgs. 151/2001.

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

Handwritten initials and marks in the bottom left corner.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a circled '13' and the number '58'.

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 a uno stato morboso o a un infortunio, la cui necessità sia comprovata da opportune certificazioni rilasciate dalle strutture pubbliche;
- visite mediche se documentate da opportune certificazioni rilasciate dalle strutture sanitarie.

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 a 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

La/il Dipendente 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. 60.

Il permesso da recuperare non potrà essere fruito per più di 3 ore consecutive.

Legge 104

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 concernente i soggetti in situazione di disabilità, 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 n. 104 o in assenza dei requisiti da questa previsti.

Articolo 69 - 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 Dipendenti (36 ore settimanali) sono compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 46 settimanali. Le ore prestate eccedenti tali limiti saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate dello straordinario, come indicato dall'art. 63.

A Lavoratrici/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.

La/Il Lavoratrice/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 70 - Assenza

L'assenza di qualsiasi tipo deve essere comunicata tempestivamente e comunque entro le ore 10:30 della giornata in cui si verifica o, in caso di giustificato motivo, non oltre il secondo giorno, salvo il caso di provato impedimento.

Articolo 71 - Assenza per malattia

In caso di assenza per malattia la/il Dipendente deve darne tempestiva comunicazione all'Azienda sia nel caso di 1^ 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, la/il Dipendente 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 la/il Dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione di certificazione di cui al presente articolo.

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

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

La/Il Dipendente è tenuta/o, 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 della/del Lavoratrice/Lavoratore nel rispetto dell'art. 5 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, la/il Dipendente assente per malattia è tenuta/o, 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 la/il Dipendente ha l'obbligo di comunicare all'Azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o di dimora, anche se temporanei.

Articolo 72 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale

Le Aziende garantiscono alla/al Dipendente 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 a ogni effetto.

Alla scadenza di tale periodo, la/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 alla/al Dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Handwritten initials and signature in the bottom left corner.

13
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including the number 61.

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.

NOTA A VERBALE

Entro il 31/12/2024 le Parti valuteranno le modalità normative di estensione – con atto integrativo al presente contratto – ai disturbi depressivi e della salute mentale delle tutele previste dal quinto e sesto comma del presente articolo.

Articolo 73 - Infortuni sul lavoro

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

Nei confronti di Lavoratrici/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 a Lavoratrice/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 74 - 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, a 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. 51 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 75 - Aspettativa

Al Dipendente 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 comporto ai sensi dell'articolo 72, comma 3.

13

Le/i Dipendenti in situazioni di disabilità o con familiari diretti disabili che necessitano di assistenza, hanno la possibilità di utilizzare periodi di aspettativa con modalità da concordare con l'Azienda.

DOVERI E NORME DISCIPLINARI

Articolo 76 - Doveri

La missione pubblica e le finalità istituzionali del Gruppo Invitalia inducono a 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, la/il Dipendente, nell'espletamento della propria attività, è tenuto ad assumere comportamenti improntati a correttezza, responsabilità, professionalità.

In particolare, la/il Lavoratrice/Lavoratore deve:

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

2. nel processo di attività esterno:
 - a) mantenere nei rapporti interpersonali e nei rapporti con il complesso dei soggetti esterni con cui è tenuto a interagire, tenuto conto dell'esigenza di assicurare il miglior grado di servizio, il massimo livello di collaborazione e disponibilità;
 - b) non svolgere sia direttamente sia per interposta persona attività che siano in contrasto con gli interessi delle Aziende del Gruppo o in continuità con le attività del Gruppo;
 - c) comunicare preventivamente all'Azienda l'appartenenza a 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.



La/il Lavoratrice/Lavoratore è altresì tenuta/o a rispettare i regolamenti aziendali.

Articolo 77 - Provvedimenti disciplinari

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

In particolare, viene garantito che:

- 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;
- siano raccolte le dichiarazioni dell'interessato come pure quelle di eventuali testimoni, unitamente a ogni altro elemento che possa contribuire a chiarire e documentare i termini della presunta infrazione;
- 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:

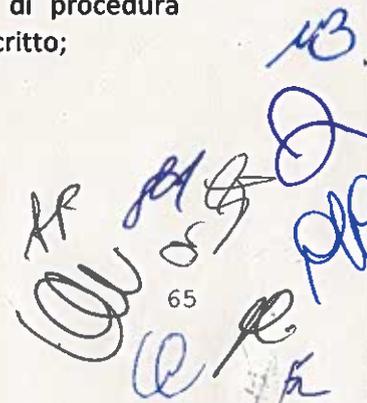
- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa fino all'equivalente dell'importo di quattro ore giornaliere;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del prestatore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

1) il provvedimento della multa si applica nei confronti della/del Dipendente 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;



- a fronte di manifestate esigenze organizzative ovvero di richiesta da parte del responsabile, ritardi di almeno trenta minuti nell'orario di ingresso rispetto all'orario comunicato, senza giustificazione;
 - non osservi le disposizioni sugli adempimenti richiesti in caso di assenza per malattia;
- 2) il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del Lavoratore che:
- 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;
 - arrechi danno ai beni in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
 - abbandoni il posto di lavoro in contrasto con le indicazioni gerarchiche e senza giustificato motivo;
- 3) 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, a fronte di motivate esigenze organizzative ovvero di richiesta da parte del responsabile, oltre il dodicesimo provvedimento per la medesima mancanza nell'arco di un biennio;
 - svolga attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con le Aziende del Gruppo;
 - 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 a 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 contro proprio o di terzi;
 - il diverbio litigioso seguito da vie di fatto tra dipendenti.



CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 78 - Cause di risoluzione

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

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per aver l'interessato superato il periodo di conservazione al posto (fermo restando il minimo di legge previsto in caso di TBC) e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 72 nonché per invalidità permanente riconosciuta ai sensi della legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) 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 la/il Dipendente a mansioni diverse rispetto a quelle per le quali è stato assunto o è stato successivamente adibito;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per essere il/la Dipendente in possesso dei requisiti pensionistici di legge;
- d) 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;
- e) 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;
- f) per dimissioni;
- g) per morte.

Articolo 79 - 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 comunicati 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.

[Handwritten initials and marks]

[Handwritten signatures and initials]
67

Articolo 80 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, alla/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 della/del Dipendente ai sensi dell'art. 2122 c.c.

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

Articolo 81 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

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

- a) le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 6% annuo del numero totale dei dipendenti;
- b) la richiesta può essere effettuata dalla/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 la/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 a 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 di Lavoratrice/Lavoratore al fondo complementare di cui all'art. 90, riconosce ai/alle Dipendenti già occupati alla data del 28 aprile 1993, la possibilità di utilizzare una quota dell'accantonamento annuale del TFR per incrementare la propria copertura previdenziale volontaria, fino all'intero importo del medesimo.

ALTRE MATERIE

Articolo 82 - Tossicodipendenza ed Etilismo

Le/i Dipendenti di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o 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. 76 ss. del presente CCNL, qualora l'infrazione disciplinare sia condotta da Lavoratore in stato di tossicodipendenza e/o di etilismo.

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

Articolo 83 - Tutela delle persone diversamente abili

La Lavoratrice madre, o in alternativa, il Lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità 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 disabilità 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 disabilità in situazione di gravità, nonché, colui che assiste una persona con disabilità 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 84 - Diritto d'autore

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

ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 85 - Strumenti a tutela del benessere psico-fisico di Lavoratrici/Lavoratori

Le Parti riconoscono l'importanza della prevenzione e pongono tra i propri obiettivi il miglioramento del benessere psico-fisico e la tutela delle condizioni di salute e di socialità del personale.

A tal fine, le Aziende provvederanno a sottoscrivere a proprio carico abbonamenti a centri fitness in favore di Lavoratrici/Lavoratori, tenendo conto della distribuzione degli stessi sul territorio nazionale, al fine di selezionare centri che abbiano la capillarità più ampia possibile sul territorio.

Le Aziende potranno valutare anche centri che offrano servizi remotizzabili, al fine di massimizzare l'efficacia dell'abbonamento e dei servizi inclusi, oltre a incrementarne la fruibilità riducendo, ove possibile, gli spostamenti.

Articolo 86 - Assistenza Sanitaria Integrativa

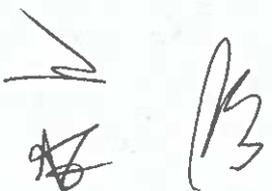
Le Parti confermano l'opportunità di fornire a tutti i dipendenti una copertura sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, con l'obiettivo di garantire prestazioni sanitarie aggiuntive a carico dell'Azienda finalizzate a favorire la prevenzione e la cura della salute.

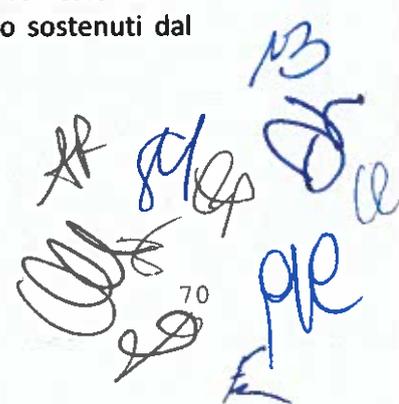
Le Parti concordano nell'attribuire preferenza a forme di copertura che prevedano convenzioni con strutture sanitarie, nell'ottica di limitare la necessità di anticipi di spesa.

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, le Aziende si impegnano a mantenere a proprio carico la relativa franchigia, entro limiti di ragionevolezza.

La polizza prevede una formula a carico della Società comprensiva di prestazioni, sia in caso di ricovero, sia al di fuori dell'ipotesi di ricovero, estese al Dipendente e ai familiari fiscalmente a carico.

Le Aziende si impegnano ad avviare negoziazioni per mettere a disposizione di Lavoratrici e Lavoratori ulteriori prestazioni opzionali, tra le quali a titolo esemplificativo l'estensione delle prestazioni ai familiari non fiscalmente a carico, i cui oneri saranno sostenuti dal singolo Dipendente.





Gli adempimenti necessari all'attivazione del servizio, quali la registrazione presso portali e la compilazione della modulistica, rimangono a carico del Lavoratore.

Le Aziende provvederanno a negoziare prestazioni ulteriori di prevenzione sanitaria e di consulenza psicologica – psicoterapeutica in forma di "pacchetti" che verranno messi a disposizione di Lavoratrici/Lavoratori, i quali potranno acquistarli a prezzi contenuti con oneri a proprio carico.

Le Aziende si impegnano a rendere disponibili sulla Intranet le informazioni necessarie per usufruire dei servizi offerti, facilitando l'accesso al materiale informativo necessario ad accedere ai trattamenti.

NOTA A VERBALE

Le coperture previste sono allegate al presente CCNL (All. 2).

Per il primo anno di vigenza del presente CCNL la copertura assicurativa includerà la copertura a favore dei dipendenti e del loro intero nucleo familiare con costo a carico dell'Azienda.

Qualora nel periodo di vigenza del presente CCNL emergessero elementi, quali anomale evoluzioni della sinistrosità o inattese economie a seguito dell'aggiudicazione del servizio assicurativo, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali variazioni da apportare all'All. 2.

Articolo 87 - Polizze assicurative

L'Azienda provvede al pagamento dei premi relativi alle seguenti polizze collettive per le/i Lavoratrici/Lavoratori:

- polizza infortuni professionali ed extraprofessionali in caso di invalidità permanente per un capitale assicurato pari a 6 annualità di retribuzione, con la previsione di una franchigia del 3% per i rischi extraprofessionali in caso di invalidità permanente e per un capitale di 3 annualità in caso di morte;
- polizza vita:
 - o caso morte da qualsiasi causa per un capitale assicurato pari a Euro 155.000,00 indipendentemente dallo stato civile del Dipendente,
 - o caso morte da malattia per un capitale assicurato pari a 3 annualità di retribuzione.

NOTA A VERBALE

Qualora nel primo anno di vigenza del presente CCNL non fosse possibile garantire i livelli di copertura previsti, per ragioni riconducibili alle tempistiche di sottoscrizione del CCNL e di attivazione delle garanzie di cui al presente articolo, l'Azienda si impegna a garantire il mantenimento delle medesime prestazioni contenute nell'art. 89 – Polizze assicurative di cui al previgente contratto.

W
A
B3

AF
71
13
PP

Articolo 88 - Tutela legale

L'Azienda assumerà il costo delle spese legali e di quelle a esse collegate e la gestione di azioni e vertenze in nome della/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, la/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 e 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 della/del Dipendente, e per quanto riguarda i procedimenti penali concorderà le scelte con la/il Dipendente.

La/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 della/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, la/il Dipendente 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 della/del Lavoratrice/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, la/il Dipendente è tenuta/o 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.

W
AR
AS

13
AR
S
G
72
AR
E

Articolo 89 - 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, a eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave accertata.

Articolo 90 - 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 a un fondo pensione aperto, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 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 della/del Lavoratrice/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% del 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 e 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 a incontrarsi successivamente.

NOTA INTEGRATIVA

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

73

NORME FINALI

Articolo 91 - Obbligo di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 L. 223/91, sono esclusi dal computo della percentuale di riserva, le Lavoratrici e i Lavoratori appartenenti alle qualifiche: livello A1, livello A2, livello B.

Articolo 92 - Trattamento Economico

Il trattamento economico per il primo anno di vigenza 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, alle/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 di Lavoratrici/Lavoratori in forza alla medesima data, è quello del livello di inquadramento al 1 gennaio 2001.

Articolo 93 - Dichiarazioni finali

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

1. CCNL 2017 – 2019 del 29 gennaio 2019,
2. Accordo di rinnovo 2020 – 2023 del 26 luglio 2021,

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.

Norma transitoria per l'applicazione del presente Contratto

Tenuto conto dell'impatto innovativo apportato dal presente Contratto a livello sistemistico, le Parti concordano sulla necessità di prevedere una applicazione differita per quegli istituti che generino una esigenza di adeguamento dei sistemi informativi attualmente in uso.

Handwritten initials: AB, AS

Handwritten signatures and initials: AF, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100

A titolo esemplificativo, l'impatto del rinnovo sugli istituti di natura inquadramentale, sulle logiche di classificazione del Personale, sulle modalità di gestione ed erogazione della prestazione, rendono necessario, in fase di prima applicazione contrattuale, un periodo transitorio di adeguamento degli strumenti informatici e dei sistemi attualmente deputati alla gestione del Personale.

Nelle more della realizzazione di tutti gli interventi necessari a rendere pienamente operativi gli istituti di nuova previsione, che dovranno essere conclusi entro e non oltre il 31 ottobre 2024, continueranno a trovare applicazione le previsioni contenute nel previgente CCNL.

✓
BB

13
AR
OR
PR
75
CE
PE
TE

Appendice 1

Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella di corrispondenza

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

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

Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella retributiva

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

lu
e
B

7
le
85
pp

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.

OMISSIS

"Premesso che:

- Con riferimento alla norma dell'articolo 50 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro (cfr. nota a verbale del CCNL 2014) le Parti hanno concordato di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un Fondo Pensione, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto Legislativo 28/04/1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto).
- L'art. 50 della suddetta norma contrattuale (cfr. nota a verbale del CCNL 2014) stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000.
- Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di Iscrizione.
- Le parti hanno ritenuto necessario, in relazione al termine del 30.12.2000 fissato per l'accordo, un differimento temporale al fine di valutare l'opportunità di opzione tra fondi diversi, che ha dato luogo a:
 - fissazione dei criteri per la scelta del fondo: solidità, dimensioni, performance;
 - costituzione della Commissione tecnica mista azienda/sindacato di supporto al tavolo negoziale; quest'ultima sulla base del mandato ricevuto dal tavolo negoziale ha provveduto a: selezionare le Compagnie di Assicurazione, definire i parametri per l'offerta, ricostruire i dati pervenuti.

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

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

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

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

L'art. 50 della suddetta norma contrattuale stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000. Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di iscrizione.

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

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

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

Le parti convengono, altresì, di istituire congiuntamente una commissione mista di monitoraggio avente lo scopo di valutare i rendimenti del Fondo ed il funzionamento dei relativi servizi, e l'eventuale opportunità, decorsi tre anni dalla

u
e
M

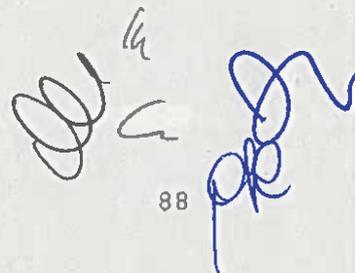
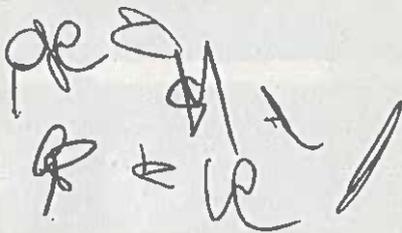
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

sottoscrizione del presente accordo, di aderire ad altro Fondo Pensione e di trasferirvi le posizioni maturate.

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

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che i livelli di contribuzione sono cambiati successivamente alla data di stipula dell'Accordo Istitutivo di cui alla presente Appendice 2 e sono specificamente disciplinati dall'art.92 del CCNL 2017.



Accordo di nuovo fondo aperto previdenza Integrativa

OMISSIS

premessò che:

- il contratto collettivo di lavoro del Gruppo Sviluppo Italia vigente prevede all'art. 92
 - Previdenza complementare ha definito, con decorrenza 1 giugno 2001, l'istituzione di una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contratta ad un fondo, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo, del D.L 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - in appendice del CCNL vigente sono riportate la scelta del fondo, prestazioni, trasferimenti ed ogni altra problematica attuativa di tale istituto sono regolamentate dall'accordo istitutivo della previdenza complementare e conseguente;
 - il Decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252, e successive integrazioni e modifiche, ha ulteriormente disciplinato le forme pensionistiche e complementari;
 - le parti hanno definito di istituire una commissione tecnica "Fondo Pensione" avente lo scopo di monitorare l'andamento del fondo pensione aperto previsto dal CCNL vigente e di analizzare il mercato di fondi pensione aperti nel suo complesso;
 - all'esito dell'attività di analisi svolta dalla commissione, nell'ambito dei fondi aperti che alla data del luglio 2008 avevano riscontrato il miglior punteggio, sono state richieste documentazioni specifiche ufficiali per procedere all'individuazioni di un altro fondo pensione aperto;
 - dall'analisi della documentazione è emerso che CAAM SGR appartenente al Gruppo Credit Agricole - FPA Seconda Pensione e ALLEANZA ASSICURAZIONI SpA appartenente al Gruppo Generali - FPA Al meglio rappresentano i fondi sui quali orientare la scelta;
 - tutta la documentazione utilizzata per le analisi e le scelte, compresi i verbali degli incontri sottoscritti dai componenti della Commissione tecnica è depositata presso la Segreteria Gestione Sviluppo Risorse Umane;

si conviene che:

1. con decorrenza 1 gennaio 2010 viene istituito, in aggiunta all'attuale fondo di previdenza integrativa aperto "Previras", un ulteriore fondo collettivo, contrattuale, complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale,

2. in relazione agli esiti della commissione tecnica - fondo previdenza le parti considerato:

W
Z

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

- a. i rendimenti medi composti a cinque anni,
- b. le linee d'investimento gestite dal fondo,
- c. la consistenza patrimoniale del fondo,
- d. il numero di aderenti,
- e. gli oneri direttamente applicati a carico degli aderenti,

l'ulteriore nuovo fondo aperto di previdenza integrativa è:

CAMM SRG appartenente al Gruppo Credit Agricole - FPA Seconda Pensione

L'azienda provvederà direttamente o indirettamente entro il mese di settembre p.v:

- dare informazioni del nuovo fondo ai dipendenti appartenenti all'attuale area contrattuale,
- definire le norme tecniche di adesione,
- consentire a CAAM SGR - Credit Agricole di effettuare direttamente la raccolta delle adesioni a favore del fondo pensione aperto "Seconda Pensione".

Inoltre, dal gennaio 2010 i dipendenti a tempo indeterminato, dell'attuale area contrattuale, potranno in qualsiasi momento aderire e/o trasferire le proprie quote ad uno dei due fondi, nell'ambito delle previsioni di legge e dei singoli regolamenti dei fondi pensione aperti.

Handwritten notes in the bottom left corner, including the number "10" and several illegible signatures.

Handwritten notes in the bottom right corner, including the number "14", the number "90", and several illegible signatures.

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

Articolo 1 - Destinatari

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

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

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto di apprendistato

Articolo 2 - Associati

Sono associati al Fondo i destinatari della forma pensionistica complementare di cui al precedente articolo 1 i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo.

Articolo 3 - Adesione e permanenza nel Fondo

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

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

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

Articolo 4 - Contribuzione

La contribuzione al Fondo è stabilita nelle seguenti misure:

A. Contribuzione prevista a carico del datore di lavoro:

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

B. Contribuzione prevista a carico del lavoratore:

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

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

lu
z

su
pe
pe
91
pe

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

Articolo 5 - Ulteriore contribuzione volontaria a carico del lavoratore

Al fine di incrementare la propria posizione individuale, l'azienda riconosce ai sensi dell'art. 58 del CCNL (art. 92 del presente CCNL), ai lavoratori che non hanno ai sensi di legge l'obbligo di versare il 100% del T.F.R., la possibilità di utilizzare quote predefinite dell'accantonamento annuale del T.F.R. fino all'intero importo.

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

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

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

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

Articolo 6 - Contribuzione e vicende del rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

pe
 H
 ie

lu
 pe

Articolo 11 – Trasferimenti e riscatti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 13- Norma transitoria

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

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

le
PR
A
S
A

la
94
PR

Note all'Appendice 3

Tutti i riferimenti a "Sviluppo Italia S.p.A." devono intendersi come "Aziende del Gruppo Invitalia".

Il CCNL 5 giugno 2006 ha modificato le quote di contribuzione e di devoluzione del TFR, di cui all'art. 4 del "Regolamento sulla previdenza complementare Sviluppo Italia S.p.A." nelle misure che seguono:

- 1) la percentuale di cui alla lettera A) dell'art. 4, a carico del datore di lavoro, commisurata alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, è elevata al 2,5% a decorrere dal 1° gennaio 2006 e al 3% a decorrere dal 1° gennaio 2007;
- 2) Per i dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente al 28 aprile 1993, dal 1° gennaio 2006 e successivamente dal 1° gennaio 2007, la quota versata al Fondo e prelevata dal TFR è stata incrementata in misura pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e dall'Azienda.
- 3) Per i dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche successivamente al 28 aprile 1993, o coloro che, appartenendo al comma precedente abbiano optato per il versamento integrale, continua ad essere destinata al Fondo l'intera quota del TFR.

Tuttavia a parziale rettifica di quanto indicato al punto 3), ai sensi del DM 22/03/2018 del Ministero del Lavoro, anche i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993 hanno la possibilità di destinare ad una forma pensionistica complementare una quota del T.F.R., fermo restando la possibilità di conferire integralmente il T.F.R. maturando.

le
PR
PR
PR
PR

la
PR
PR
PR

ALLEGATO 1

Minimi retributivi validi dal 1° luglio 2024

Livello	Minimo Conglobato	Assegno Ex Accordo	Indennità di Quadro
A1	4.413,02	339,45	316,58
A2	3.765,17		316,58
B	3.649,84	244,78	
C	3.344,88		
D	3.039,90	183,60	
E	2.569,31	183,60	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RIMBORSO SPESE MEDICHE "Dipendenti"		
	Prestazioni e Rimborsi	Max Anno/Nucleo
AREA RICOVERO	In caso di ricovero:	€ 200.000,00 No scoperto no franchigia in caso di ricovero in assistenza diretta presso Istituto convenzionato con la Società. Scoperto 25% minimo di € 2.500,00 se il ricovero non avviene in forma diretta
	1) Accertamenti diagnostici compresi onorari medici effettuati nei 90 gg precedenti il ricovero. In caso di intervento chirurgico sono compresi anche i trattamenti fisioterapici ed il noleggio delle apparecchiature	
	2) Onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, diritti di sala operatoria e materiali di intervento;	
	3) Assistenza medica, cure e medicinali durante il periodo di ricovero	
	4) Rette di degenza	
	5) Spese sostenute nei 90 gg successivi al ricovero e rese necessarie dalla malattia che ha determinato il ricovero stesso per esami, medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi, cure termali - escluse le spese alberghiere.	
	6) Parto cesareo e aborto terapeutico	€ 2.580,00 no scoperto no franchigia in caso di ricovero in assistenza diretta presso Istituto convenzionato con la Società. Scoperto 25% minimo di € 650,00 se il ricovero non avviene in forma diretta
	Interventi per correzione o eliminazione dei vizi della vista (deficit superiore a cinque diotrie sul singolo occhio)	
	In caso di day hospital (escluse le cure termali)	
	In caso di parto naturale Onorari medici, accertamenti diagnostici, cure, medicinali e gli esami riguardanti il ricovero anche per il neonato	€ 5.000,00 No scoperti e franchigie
Trasporto dell'Assicurato con qualsiasi mezzo idoneo	€ 520,00 in Italia € 1.040,00 all'estero	
Retta dell'accompagnatore	€ 80,00 al giorno con il massimo di € 2.400,00	
Diaria sostitutiva Nel caso in cui le spese sanitarie da ricovero siano a totale carico dell'Assistenza Sanitaria Sociale o interamente rimborsate da altre Compagnie, le prestazioni previste dalla garanzia "Ricovero" si intendono sostituite dalla corresponsione di un'indennità per ciascun giorno di ricovero.	€ 100,00 a pernottamento per massimo 150 giorni	
Ospedalizzazione domiciliare a seguito di malattia e infortunio	€ 5.000,00	
FLORI RICOVERO	In caso di spese extraospedaliere 1 Amniocentesi, 2. Chemioterapia, 3. Cobaltoterapia, 4. Colonscopia, 5. Coronarografia, 6. Diagnostica Radiologica 7 Dialisi, 8 Doppler, 9. Ecografia, 10. Elettrocardiografia 11. Elettroencefalografia, 12. Elettromiografia, 13. Laserterapia, 14. Radioterapia, 15. Risonanza magnetica nucleare, 16. Scintigrafia, 17. T.A.C., 18. Telecuore, 19. Villocentesi (in presenza di anomalia del feto conosciuta o sospetta oppure gestante oltre i 35 anni di età) 20. Prenatal Safe, 21. Vera Plus Prenatal Test, 22. Armony (NIPT)	€ 5.200,00 No scoperto no franchigia per accertamenti eseguiti in assistenza diretta presso centri convenzionati con la Società. Franchigia fissa di € 75,00 se gli accertamenti non avvengono in assistenza diretta. I ticket al 100%
	In caso di spese domiciliari	€ 2.500,00 Scoperto 20% minimo € 50,00 per accertamenti eseguiti in assistenza diretta presso centri convenzionati con la Società. Scoperto 25% minimo € 75,00 se gli accertamenti non avvengono in assistenza diretta. I ticket al 100%
	1) Accertamenti diagnostici pertinenti alla malattia e/o all'infortunio denunciati	
	2) Trattamenti fisioterapici e/o rieducativi compreso il noleggio delle apparecchiature sanitarie per i trattamenti	
	3) onorari dei medici compresi quelli per l'omeopatia	
	4) Medicinali compresi vaccini e medicinali omeopatici.	
	5) Assistenza infermieristica a domicilio richiesta dal medico curante con il limite di € 26,00 al giorno per max 30 gg	
	6) Cure termali prescritte dal medico curante escluse le spese alberghiere	
	7) Agopuntura ed elettroagopuntura, purché praticata da medici regolarmente iscritti all'Albo.	
	Dentarie estrazioni, protesi e cure ortodontiche.	€ 250,00 presso i centri convenzionati con SSN o con la Società
Introduzione prevenzione odontoiatrica	Ablazione del tartaro con visita di controllo 1 volta l'anno presso centri convenzionati con SSN o con la Società	
ALTRE	Protesi ortopediche	€ 2.000,00 franchigia € 50,00
	Lenti correttive Sempre a seguito di modifica del VISUS. Sono incluse le lenti a contatto ed escluse le montature.	€ 300,00 scoperto 25%
	Spese funerarie (rimpatrio dall'estero)	€ 3.000,00
	Trasporto decesso in Italia	€ 2.000,00

Per il primo anno di vigenza del presente CCNL la copertura assicurativa includerà la copertura a favore dei dipendenti e del loro nucleo familiare con costo a carico delle Aziende.

Dall'anno successivo la copertura riguarderà il dipendente e i soli familiari fiscalmente a carico.

W
 AS
 MB

AA
 BB
 CC
 DD
 EE
 FF
 GG
 HH
 II
 JJ
 KK
 LL
 MM
 NN
 OO
 PP
 QQ
 RR
 SS
 TT
 UU
 VV
 WW
 XX
 YY
 ZZ