

IPOTESI DI ACCORDO CCNL GRUPPO INVITALIA

Il giorno 25 luglio 2017 alle ore 19, presso la sede di Roma dell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa – INVITALIA - , si sono incontrati:

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

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

e le OO.SS. della stessa:

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

Premesso che

- il 31 dicembre 2016 è scaduto il CCNL per il Gruppo Invitalia;
- in prossimità di tale scadenza, nel precedente mese di ottobre 2016, le Organizzazioni Sindacali hanno presentato la loro piattaforma per il rinnovo del CCNL medesimo;
- nel successivo mese di dicembre 2016, è stato approvato anche dal Ministero competente il Piano Industriale del Gruppo, caratterizzato da un significativo riposizionamento delle diverse Aziende operative e del Gruppo complessivamente considerato, per tener conto sia delle evoluzioni intervenute sullo scenario esterno, sia del progressivo consolidamento e definizione di diverse attività della gestione caratteristica;
- in coerenza con quanto previsto dall'articolo 16 CCNL, l'Azienda ha disposto, a far data dalle competenze di aprile, l'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale con esplicita riserva in ordine agli esiti della trattativa per il rinnovo del CCNL;

- a far data dal 16 maggio u.s., si è avviato il confronto fra le Parti per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro;
- in tale sede, le Parti hanno condiviso che alcuni elementi dello scenario esterno in cui l'Azienda si trova ad operare – consuntivazione di un ulteriore triennio di insufficiente ripresa, con conseguenti impatti sui macro indicatori registrati da ISTAT, crescente selettività della allocazione di risorse pubbliche per le attività tipiche di Invitalia, sfidante contesto di consolidamento della nuova normativa per i contratti e gli appalti pubblici nonché la modifica strutturale nelle condizioni di competizione sul mercato del lavoro nei diversi segmenti e fasi (accesso, sostenibilità, sviluppo) – suggeriscono una ricerca di soluzioni anche discontinue per migliorare il complessivo allineamento fra il costo/valore delle competenze aziendali e la loro competitività di mercato/ appetibilità per la Committenza;
- da parte Aziendale si è in particolare sottolineata:
 - la insostenibilità dell'attuale meccanismo di allineamento su base programmatica del valore delle retribuzioni, che genererebbe nell'immediato la necessità di rientrare da adeguamenti operati in corso di vigenza e non convalidati dai consuntivi ISTAT dell'IPCA, con conseguente applicazione dei meccanismi ex artt. 14 e 91 CCNL 2014/2016;
 - la conseguente impossibilità di manovre evolutive sui versanti della revisione del sistema professionale e dell'apprezzamento al contributo di produttività di gruppi di Lavoratori;
- da parte sindacale si è pertanto convenuto circa un possibile superamento dell'attuale meccanismo di allineamento su base programmatica del valore delle retribuzioni condizionatamente a: consolidamento delle quote erogate in vigenza del contratto 2014/2016; definizione di un modello di adeguamento a consuntivo con decorrenza giugno 2018; contestuale perfezionamento di un rinnovo contrattuale utile a rispondere alle esigenze della popolazione aziendale per come rappresentate in piattaforma, che sin dal 2017 fosse idoneo a fornire risposte in materia di inquadramento e produttività;

le Parti concordano quanto segue

ASSETTI RETRIBUTIVI

Dinamica delle retribuzioni

L'articolo 14 (struttura della contrattazione) viene rielaborato con la finalità di mitigare la dinamica delle retribuzioni in attuazione dell'indicatore della crescita dei prezzi al

*W a
d e*

*f
m
le
p
d*

↓

pe²

consumo basati sull'IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, che avrebbe viceversa comportato una contrazione delle retribuzioni del personale cui trova applicazione il presente CCNL con conseguente recupero delle somme erogate dall'Azienda.

I minimi contrattuali vigenti troveranno applicazione fino al 31 maggio 2018.

In via sperimentale, nel mese di giugno del 2018 e nel mese di giugno del 2019 le Parti si incontreranno per adeguare, a decorrere dagli stessi mesi di giugno, i minimi contrattuali sulla base della dinamica inflattiva consuntivata per l'anno precedente, misurata dall'indice IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati definito dall'ISTAT.

Viene conseguentemente soppresso l'elemento retributivo "indennità di vacanza contrattuale" di cui all'articolo 16 del CCNL 2014/2016 e la connessa previsione nell'ambito dell'ultimo comma dell'articolo CCNL 2014/2016 (Procedura di rinnovo).

L'Azienda cesserà di erogare con decorrenza 1 luglio 2017 l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal citato articolo 16.

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

Premio di produzione

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

Tale elemento potrà essere attivato in presenza di una positiva valutazione delle Parti stipulanti circa l'intervenuta maturazione e consolidamento dei processi aziendali, idonei a consentire un effettivo e misurabile collegamento fra le aspettative di incremento retributivo dei singoli e gli andamenti della produttività aziendale.

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

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

La riformulazione dell'articolo 14 CCNL 2014/2016 (struttura della contrattazione) farà esplicita eccezione al principio dell'autonomia dei cicli negoziali per la definizione dei valori economici di eventuali "premi di produzione" che – concorrendo all'assetto

VR
100
11
E

f
le
GO
3
PR

complessivo della retribuzione del Lavoratore – saranno definiti durante la trattativa di rinnovo del CCNL e a stralcio di essa.

Conseguentemente, le Parti condividono esplicitamente l'inscindibilità delle pattuizioni contenute nella presente ipotesi di accordo con i contenuti dell'accordo aziendale Invitalia Spa – Premio di produzione (allegato).

SISTEMA PROFESSIONALE

Il capitolo contrattuale "Sistema di inquadramento e mobilità professionale" di cui al CCNL 2014/2016, relativo agli artt. 28-34, viene profondamente ristrutturato riconoscendo nel "sistema professionale" il "driver" organizzativo più idoneo a:

- a. definire le nuove "logiche di classificazione del personale";
- b. articolare declaratorie di livello e profili professionali del nuovo sistema inquadramentale, ivi compresa la conferma del capitolo quadri;
- c. prevedere le regole di accesso in Azienda ("salario di ingresso");
- d. definire le logiche dello sviluppo professionale;
- e. guidare la regolazione della mobilità interna ed esterna.

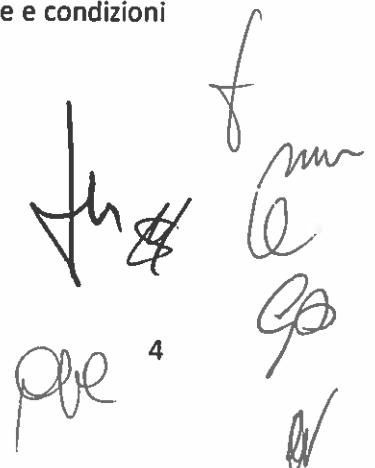
a. Logiche di classificazione del personale

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

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

Le Parti convengono di adottare un sistema di classificazione del personale articolato su 5 livelli, all'interno dei quali 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.



b. Inquadramento del personale

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

Declaratoria dei livelli

Primo livello - Quadro

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

Sono previsti i seguenti profili:

Responsabile di Unità Organizzativa

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

Professional Master

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

Specialista

- Nell'ambito della unità operativa di appartenenza, assicura la gestione in autonomia dei progetti e/o processi/attività assegnati, fornisce supporto di competenze al Dirigente/Responsabile di Unità Organizzativa nella

la
a

PR 5

f
Comun
Gp
W

conduzione di attività complesse, assicurando l'interazione con i soggetti anche esterni e garantendo qualità e tempistica degli output prodotti.

Secondo livello

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

Sono previsti i seguenti profili:

Professional Senior

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

Esperto

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

Terzo livello

Appartengono a questo livello i Lavoratori in possesso di specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica. Operano con autonomia di merito secondo le indicazioni ricevute dal Responsabile di Unità Organizzativa,

Handwritten notes on the left side of the page, including a large 'u' and several smaller scribbles.

Handwritten notes on the right side of the page, including a large 'f', a signature, and the number '6'.

Professional Master o Professional Senior e perseguono obiettivi tecnici e quantitativi puntuali e definiti, in un contesto relazionale strutturato.

Sono previsti i seguenti profili:

Analista

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

Tecnico

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

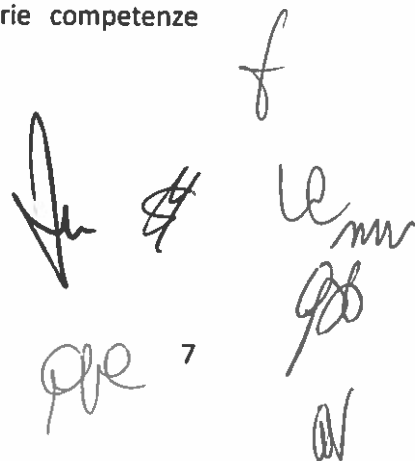
Quarto livello

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

Sono previsti i seguenti profili:

Analista di Supporto

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



Tecnico di Supporto

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

Quinto livello

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

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

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

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

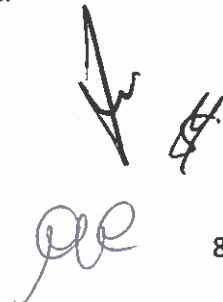
- requisiti soggettivi di tipo esperienziale, ossia relativi a personale con tempo di permanenza di almeno 3 anni nel livello 4;
- requisiti oggettivi, con riguardo alla sovrapposibilità tra le attività assicurate in concreto e le previsioni della declaratoria inquadramentale.

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

Si conferma invariato l'articolo 30 del CCNL 2014/2016.

c. Salario di ingresso

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



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

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

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

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

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

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

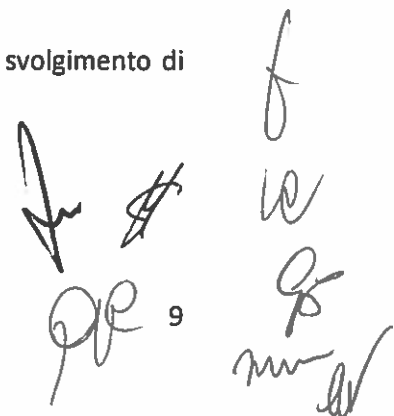
d. Sviluppo professionale

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

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

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

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



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

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

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

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

Il livello 2° rappresenta il primo livello professionale cui, in funzione della elevata esperienza e autorevolezza conseguita, siano riconosciute mansioni di supporto professionale e coordinamento operativo nei confronti di altre risorse anche di pari livello. Al riguardo il profilo di "professional senior" rappresenta il bacino di reperimento naturale per alimentare l'area quadri, in ragione delle attitudini possedute, nei profili di "professional master" o "responsabile di unità organizzativa".

Handwritten initials and marks on the left side of the page.

Handwritten initials and the number 10 on the bottom right side of the page.

Handwritten initials and marks on the far right side of the page.

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

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

e. Mobilità interna ed esterna

Si conferma invariato l'articolo 32 del CCNL 2014/2016 relativo alla mobilità interna professionale.

Mobilità interna - Cambi di sede e Trasferimento

Cambio di sede

Le Parti confermano che nell'ambito del comune di Roma, l'Azienda potrà disporre per ragioni tecniche, gestionali, organizzative e produttive il cambio di sede del Lavoratore.

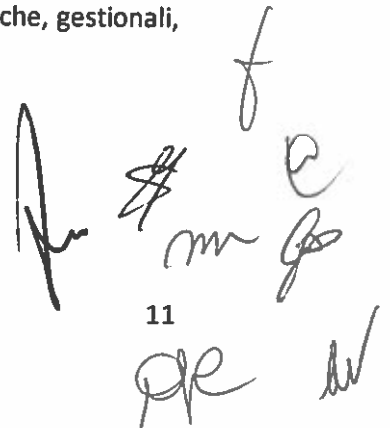
Per le altre città tale cambio di sede potrà avvenire se la sede di destinazione è localizzata entro i 50 chilometri di percorrenza stradale dalla sede di lavoro indicata nella lettera di assunzione o di successiva assegnazione.

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

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

Trasferimento

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



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

Mobilità esterna

Le Parti convengono sulla utilità del distacco quale strumento teso a favorire la maggiore integrazione operativa del Gruppo ed il decentramento organizzativo. A tal fine le Parti stabiliscono di attivare tutti gli strumenti contrattuali disponibili al fine di favorire il processo suddetto.

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

Distacco

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

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

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

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

Handwritten initials/signatures in the bottom left corner.

Handwritten initials/signatures in the bottom right corner, including a large 'f' and the number '12'.

Cessione del contratto di lavoro tra Società del Gruppo

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

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

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

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

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

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

L'Indennità di Rischio viene corrisposta a decorrere da:

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
13
[Handwritten signature]

L'Indennità R.U.P. cessa a decorrere dalla cessazione della totalità degli incarichi di R.U.P. assegnati.

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

Indennità di ruolo per Professional Master e Professional Senior

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

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

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

L'Indennità di ruolo viene corrisposta a decorrere da:

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

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

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

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

Handwritten initials and marks:
A
K
M
L

Handwritten initials and marks:
L

le
f
Go
14
AE

FORMAZIONE

Logiche del sistema formativo

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

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

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

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

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

Sistema di formazione

Sono previste tre tipologie di formazione:

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

Handwritten initials and symbols:
A vertical scribble on the left, followed by the letters 'ca' and a large left-pointing arrow.

Handwritten initials and symbols:
A vertical scribble on the right, followed by the letters 'f', '#', 'le', 'gp', and '15'. Below these is a signature and another scribble.

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

Con riferimento alla Formazione Company, in considerazione della imprescindibile oggettività del target di destinatari, l'Azienda garantisce pari opportunità di accesso dei Lavoratori appartenenti alle diverse comunità professionali e – al contempo – interventi di base destinati ai neo assunti. Durante i corsi di base, previa intesa con l'Azienda, è data facoltà alle OO.SS. di indire riunioni durante le ore di formazione, per illustrare le materie di interesse sindacale.

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

Con particolare riguardo alla formazione dedicata allo Sviluppo Personale:

- il catalogo formativo includerà interventi di supporto nell'individuazione del miglior work life balance, anche attraverso corsi diretti allo sviluppo di interessi e capacità complementari alla formazione professionale;
- il Lavoratore potrà proporre direttamente alla Funzione Risorse Umane la propria iscrizione a corsi, individuati prevalentemente dal catalogo. L'iscrizione ai corsi richiesti, se approvata, avverrà di norma entro tre mesi dalla richiesta.

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

Piano di formazione

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R', 'u', and 'A'.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'f', 'le', 'G', and '16'.

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

A valle di tale esame, il piano formativo sarà presentato alle competenti OO.SS. - Coordinamento nazionale delle RSA e le sue specifiche articolazioni per le società del Gruppo alle singole RSA.

Entro il gennaio successivo si terrà infine un incontro, con le OO.SS. di cui al comma precedente, per una verifica dell'attività svolta e i suoi effetti sull'arricchimento del patrimonio aziendale di competenze individuali.

Norme di raccordo

Gli artt. 35, 36, 37, 39 comma 1 del CCNL 2014/2016 sono soppressi.

I periodi sabbatici di cui all'articolo 41 CCNL 2014/2016 non sono retribuiti.

INNOVAZIONE E FLESSIBILITA'

Telelavoro, smart working e welfare

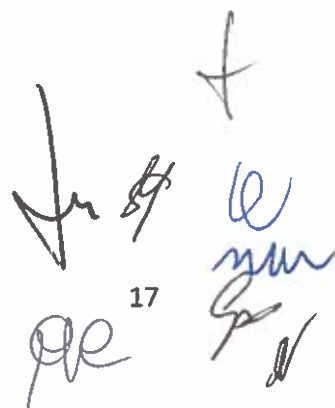
L'articolo 27 CCNL 2014/2016 viene ridenominato in "Telelavoro, smart working e Welfare aziendale".

L'articolo 27 comma 1 CCNL 2014/2016 viene abrogato e sostituito dal seguente:

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

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

Conseguentemente le Parti:



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

Part time

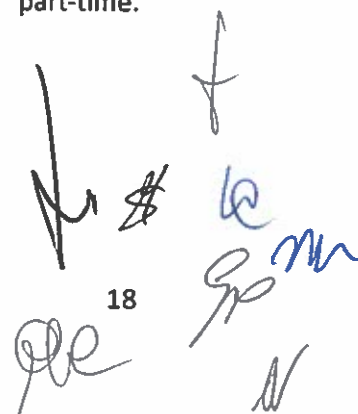
L'articolo 25 CCNL 2014/2016 è sostituito dal seguente:

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

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

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

Viva
A ←

18


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

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

Rispetto ai Lavoratori assunti part-time l'Azienda s'impegna a fronte di nuove assunzioni di personale, con caratteristiche professionali similari, a dare priorità alle richieste di trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a part-time. Per garantire tale priorità, l'Azienda si impegna ad espletare ogni idonea forma di pubblicità prima di provvedere a tali assunzioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Orari di lavoro

A modifica delle previsioni precedenti (articoli 59 e 60 CCNL 2014/2016), la fascia oraria entro la quale debbono essere ricomprese le diverse forme di articolazione dell’orario di lavoro è compresa fra le 7 e le 22, con un intervallo minimo di 30 minuti, armonizzando le esigenze del Lavoratore con quelle aziendali.

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

- necessità di armonizzare l’articolazione oraria giornaliera e settimanale della prestazione aziendale con l’articolazione oraria in atto presso il Committente;
- necessità determinate dai presidi di servizio tipici dell’attività/settore di appartenenza;
- eventuali esigenze straordinarie di estensione dei presidi di servizio per eventi eccezionali.

Il lavoro straordinario è considerato notturno se effettuato fra le 24:00 e le 5:00.

In ordine al lavoro discontinuo, l’articolo 68 comma 4 CCNL 2014/2016 è riformulato come segue:

“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.”

NORMATIVA

Il comma 1 dell’articolo 20 CCNL 2014/2016 viene modificato, eliminando il riferimento al lavoro ripartito per intervenuta abrogativa legislativa.

All'articolo 21 CCNL 2014/2016, relativo all'apprendistato:

- viene estesa l'applicabilità del contratto di apprendistato ai livelli 3;
- viene soppresso il primo paragrafo dell'ultimo comma (Durante il periodo di formazione, l'Azienda e il lavoratore apprendista non potranno recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo).

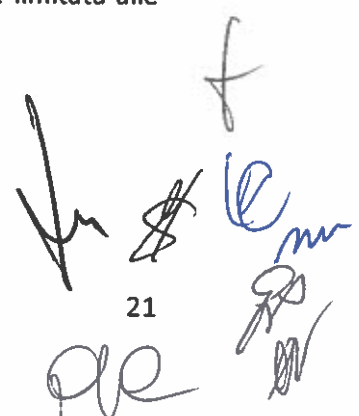
I commi 1 e 2 degli articoli 23 CCNL 2014/2016 (Collaborazioni Coordinata Continuativa) sono soppressi e sono sostituiti con il seguente testo: "È ammessa la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata di tipo personale ai sensi dell'art. 409 c.p.c., nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2 D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e ss.mm.ii."

All'articolo 24 CCNL 2014/2016 (contratto a tempo determinato) sono apportate le seguenti variazioni:

- il comma 2 è così riformulato: "il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n.81 e ss.mm.ii., nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegata alla contrattazione collettiva, in particolare rispetto a durata complessiva, proroghe, rinnovi e limiti al ricorso al tempo determinato medesimo.";
- il comma 3 è formulato come segue: "Le proroghe, fino al numero massimo previsto dalla legge, sono ammesse nel rispetto della durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato stabilita dalla legge.";
- sono soppressi il comma 4 e la norma transitoria.

All'articolo 25 CCNL 2014/2016 (contratto di somministrazione) sono apportate le seguenti variazioni:

- riformulazione del comma 1: "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";
- riformulazione del comma 2: "il ricorso alla somministrazione è ammesso nel limite del 45% dell'organico a tempo indeterminato calcolato su base media annua", con contestuale soppressione della sezione "Limiti al ricorso al rapporto di somministrazione a tempo determinato" in calce all'articolo;
- riformulazione del comma 4: previsione dell'informativa aziendale limitata alle quantità di ricorso alla somministrazione.



È superato (articolo 42 CCNL 2014/2016) l'obbligo di produzione in fase di assunzione del certificato relativo agli obblighi di leva.

Il periodo di prova (articolo 43 CCNL 2014/2016) è fissato in mesi 3 per i livv. 3, 4 e 5 e mesi 6 per i livelli 1 e 2.

In materia di struttura retributiva (articolo 45 CCNL 2014/2016):

- il comma 1 è così riformulato:
"la retribuzione del Lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - minimo conglobato;
 - indennità di quadro - per i Lavoratori di cui all'articolo 30;
 - altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.
- il comma 3 è così riformulato: "gli elementi retributivi di cui all'articolo relativo al trattamento economico sono soggetti alle dinamiche retributive secondo le previsioni e modalità stabilite dalla riformulazione dell'articolo 14 CCNL".

In calce a "NOTA A VERBALE CCNL 13 DICEMBRE 2000" ex CCNL 2014, rinominata "NOTA A VERBALE", è aggiunto il seguente testo:

"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.

L'informativa prevista dal co. 3 dell'articolo 48 CCNL 2014-2016 prevede una frequenza semestrale anziché quadrimestrale, in coerenza con la rimodulazione degli articoli 5 e 6 CCNL 2014-2016.

L'articolo 49 CCNL 2014/2016 è così riformulato:

22

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

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

L’articolo 52 CCNL 2014/2016 (Trasferte e missioni) è integrato con la seguente “Nota a verbale”:

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

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

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

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

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

I commi 1 e 2 della norma transitoria dell’articolo 53 CCNL 2014/2016 (Servizio fuori sede) sono soppressi. L’informativa di cui al successivo comma 3 è semestrale.

Con riferimento all'articolo 58 CCNL 2014/2016, relativo alla quattordicesima mensilità, è inserita la seguente nota a verbale:

"Le Parti verificheranno entro il 30 settembre 2017 la percorribilità del superamento delle 14esima mensilità attraverso l'assorbimento pro-quota negli altri ratei mensili di retribuzione, senza alcun effetto sui relativi oneri per l'Azienda. In tale ipotesi, sarà ovviamente rivisitata la tabella retributiva indicata dall'articolo sul trattamento economico".

La nota a verbale all'articolo 64 CCNL 2014-2016 (banca delle ore) è soppressa.

A variazione di quanto contenuto nell'articolo 65 CCNL 2014/2016, la festività coincidente con il sabato non darà luogo alla corresponsione del 26° della retribuzione mensile globale o alla possibilità di optare per un giorno aggiuntivo di ferie.

A variazione delle previsioni dell'articolo 67 CCNL 2014/2016:

- le unioni civili sono equiparate a matrimonio ai fini della previsione di cui al comma 2;
- i permessi a recupero devono essere preventivamente autorizzati per i casi programmabili ed il limite mensile massimo è portato ad ore 12;
- viene soppressa la nota a a verbale;

Relativamente all'articolo 70 CCNL 2014/2016 (assenze per malattia):

- è prevista la soppressione del penultimo comma relativamente ai casi di allontanamento dal recapito comunicato, per motivi inerenti alla malattia o per gravi motivi familiari;
- la nota a verbale è stata soppressa.



In tema di congedo parentale, l'articolo 73 CCNL 2014/2016, è così modificato:

- riformulazione comma 7: "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".
- viene soppressa la "norma transitoria".

In materia di servizio militare (articolo 74 CCNL 2014/2016) è soppressa la previsione che il servizio militare sospenda il rapporto di apprendistato.

In tema di aspettativa (articolo 75 CCNL 2014/2016) è previsto che il periodo di aspettativa sia alternativo rispetto a quello fruibile al termine del periodo di comporta.

Il punto 2 dell'articolo 77 CCNL 2014/2016 (provvedimenti disciplinari) prevede la possibilità di irrogare il provvedimento di sospensione solo nei casi di assenza ingiustificata di durata di almeno un giorno.

Il punto c dell'articolo 78 CCNL 2014/2016 è così riformulato: "c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per essere il Lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di legge".

La procedura di convalida delle dimissioni (articolo 78 CCNL 2014/2016) è soppressa.

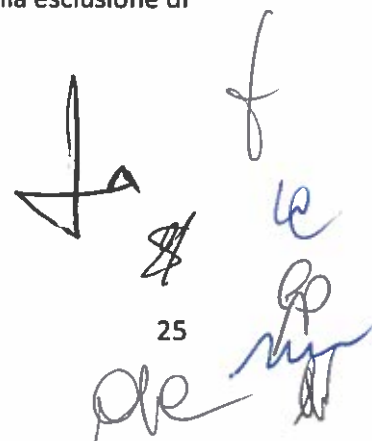
All'articolo 79 CCNL 2014/2016, è così modificato:

- comma 1: il preavviso non è dovuto per i casi di giusta causa,
- il comma 4 è soppresso.

Il comma 7 dell'articolo 87 CCNL 2014/2016 è riformulato nel seguente modo: "In caso di privazione della libertà personale, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, a meno che non si verifichi una diversa causa di risoluzione del rapporto di lavoro".

SISTEMA RELAZIONALE

È soppressa la Nota a verbale all'articolo 1 ex CCNL 2014/2016 relativa alla esclusione di Italia Turismo dalla applicazione del CCNL a tutte le aziende del Gruppo;



25

Gli artt. 5 (livello nazionale) e 6 (livello aziendale) ex CCNL 2014/2016 sono riformulati come riportato di seguito.

Articolo 5 - Livello Nazionale

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

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

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

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

Costituiscono oggetto di confronto a livello nazionale le seguenti materie:

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

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

Handwritten notes:
Vita
h

Handwritten signatures and notes:
26
re
tm
ce
G
at

- 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 atipico e flessibile ed alle politiche degli organici attuate nel Gruppo nel periodo.

Negli incontri di cui di cui al comma precedente saranno congiuntamente esaminati:

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

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

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

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

lc
Woj E

27
pe m go

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

Commissione tecnica per la Formazione e la Riqualificazione del Personale

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

Articolo 6 - Livello aziendale

Rappresentanza Sindacale aziendale.

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

- negoziazione, per le materie espressamente rinviate dal presente contratto nei singoli articoli;
- confronto per le seguenti materie:
 - gestione di nuovi modelli organizzativi che comportino ricaduta sui Lavoratori;
 - verifica delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative ivi compreso l'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

28

- verifica del rispetto delle intese contrattuali in tema di flessibilità e tipologie lavorative;
- verifica dei processi aziendali finalizzati a favorire lo sviluppo professionale dei Lavoratori e dei conseguenti percorsi di carriera.

Ogni semestre, nel corso di un apposito incontro, l'Azienda fornisce alle Rappresentanze Sindacali aziendali, un'informativa sugli argomenti di seguito indicati, secondo il modello in Appendice 4 al presente CCNL.

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

In calce all'attuale nota a verbale all'articolo 6 CCNL è aggiunta la seguente previsione:

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

A tal fine viene istituita una commissione paritetica, con il compito di monitorare tali elementi - e in particolar modo i tassi di presenza delle risorse umane - e per

analizzare l'evoluzione delle varie tipologie di assenza nel tempo, anche con riferimento alle ricadute di tali tipologie sugli strumenti retributivi (Premio di Produzione).

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

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

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

Su richiesta delle OO.SS. la vigenza del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea generale dei dipendenti del Gruppo.



30

Letto, confermato e sottoscritto

l'Agenzia Nazionale per l'attrazione degli
investimenti e lo sviluppo di impresa SpA

[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]

le RSA
FISAC-CGIL

[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]

FIRST-CISL

[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]

UILCA-UIL

[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]