



Sintesi dell'Accordo di rinnovo del CCAL Invitalia

TRATTAMENTO ECONOMICO

- 1) Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, con conseguente durata triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa del CCNL Invitalia.
- 2) Gli incrementi dei minimi contrattuali decorrono dalle seguenti scadenze:
 - a. 1° ottobre 2014
 - b. 1° luglio 2015;
 - c. 1° luglio 2016.
- 3) I nuovi minimi retributivi assumeranno i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 2.

Il recupero inflattivo applicato è definito nei seguenti valori (rif. ISTAT - tabelle, all. da 3 a 6):

- 3,60% per il 2014 (1,80% IPCA + 1,80% una tantum)
- 2,00% per il 2015
- 2,10 % per il 2016

L'importo *Una Tantum* calcolato applicando la percentuale dell'1,80% sarà riconosciuto ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo.

SISTEMA PROFESSIONALE

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

NORMATIVO

Articolo 26 - Contratto a tempo determinato

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

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D. Lgs. 6 settembre 2001 nr. 368 e successive modifiche integrazioni, dalle specifiche norme speciali vigenti in materia, dai decreti ministeriali e dalle circolari applicative, nonché dal presente CCNL che integra la legislazione nelle materie da questa delegate alla contrattazione collettiva, in particolare rispetto a durata complessiva, proroghe, rinnovi e limiti al ricorso al tempo determinato medesimo.

Durata complessiva

Si applicano le disposizioni di legge vigenti protempore.

Limiti al ricorso al rapporto a tempo determinato

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

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

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

Articolo 54 - Servizio fuori sede

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

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

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

Assegnazione temporanea a servizio fuori sede continuativo

Le parti prendono atto dell'evoluzione del modello operativo dell'azienda, che prevede un sempre maggiore impegno su attività commissionate dalla Pubblica Amministrazione, attraverso

commesse temporanee a durata predefinita le quali, per la loro natura e le loro specifiche caratteristiche, richiedono di essere svolte anche presso la sede del committente.

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

In caso di assegnazione 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 al servizio fuori sede, il referente operativo dell'Azienda *in loco*, le motivazioni nonché, infine, le modalità di effettuazione della rilevazione delle presenze.

Ai dipendenti assegnati in servizio fuori sede sono garantiti tutti i diritti e le attribuzioni dal presente CCNL nonché i servizi accessori riconosciuti agli altri dipendenti; 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 legge e contratto, totale attuazione delle garanzie e tutele sindacali legge 300/70, diritto alla fruizione dell'orario compatto come normato dal presente CCNL.

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Entro un mese dalla firma del presente accordo l'azienda fornirà a tutti dipendenti attualmente in servizio fuori sede continuativo la comunicazione formale di cui al punto precedente

In occasione delle informative trimestrali, l'azienda fornirà alle Oo.Ss. elenco nominativo dei lavoratori operanti fuori sede con la relativa collocazione logistica