FONDAZIONE ENASARCO

VERBALE DI ACCORDO

In data 19 ottobre 2018 presso la Sede Centrale della Fondazione Enasarco, Via Antoniotto Usodimare, n. 31 – Roma

Tra

la FONDAZIONE ENASARCO rappresentata dal Direttore Generale Carlo Bravi, dal Dirigente del Servizio Risorse Umane Fabio Rufini e dalla Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane Donata Tirelli

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali CGIL rappresentata da Fabio Migliorini, Maurizio Foffo e Fulvia Tozzi, CISL rappresentata da Andrea Ladogana, Emanuele Scifoni e Claudio Iacovacci, UIL rappresentata da Pierluigi Sernaglia e Giovanni Perrotta, UGL rappresentata da Luigi De Mitri Pugno, Alessandro Conte e Franco Gasbarra, CISAL rappresentata da Antonio Petrillo e Mauro Schlisler, USB rappresentata da Nicola Paventi, Patrizia Cafolla e Daniela Colasanti, DIRPUBBLICA rappresentata da Carla Zinanni, Alessandra Ferrara e Silvio Arcieri

si è raggiunta la presente ipotesi di Accordo Collettivo Aziendale sulle materie indicate all'articolo 1, comma 2, del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 14 dicembre 2017 già approvato dalle Assemblee dei lavoratori, e dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Enasarco.

Per l'Amministrazione

FONDAZIONE ENASARCO
IL PRESIDENTE
Gianroberto Costa

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

UGL

CISAL FIALP

USB

DIRPUBBLICA

FONDAZIONE ENASARCO

Ipotesi di Accordo per l'applicazione dell'art. 1, comma 2, del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 14 dicembre 2017

Articolo 34 - Piano ferie e chiusure collettive

1. Il periodo continuativo minimo di ferie annuali di due settimane è fruito nel periodo tra luglio e settembre.

2. È stabilita la chiusura collettiva nelle giornate considerate semifestive dal vigente CCNL.: Venerdì Santo, 14 agosto, 2 novembre, 24 e 31 dicembre. A copertura delle ore non lavorate i dipendenti fruiranno di ½ giornata di ferie o utilizzeranno il riporto positivo del mese precedente e la flessibilità positiva già accumulata nel mese di competenza. Solo in caso di flessibilità negativa potranno recuperare le ore nel mese successivo. Per i dipendenti che hanno un residuo ferie relativo ad anni precedenti la fruizione delle ferie è obbligatoria.

3. L'amministrazione potrà stabilire eventuali ulteriori chiusure collettive.

Articolo 35 - Gestione del part time

1. Ferma restando la previsione di cui al precedente art.10, l'Amministrazione valuta la richiesta motivata del dipendente e risponde entro 15 giorni.

2. Il dirigente della struttura coinvolta, cui spetta la valutazione di impatto sulle attività assegnate e la redazione di un piano di riparto delle stesse nonché l'eventuale assenso, terrà conto delle esigenze organizzative dell'ufficio di appartenenza.

3. I lavoratori interessati ad usufruire del passaggio da tempo pieno a part time devono sottoporre la loro richiesta alla segreteria del Servizio Risorse Umane, indicandone la durata e la tipologia.

4. La riduzione oraria è calcolata in proporzione all'orario medio settimanale nel limite massimo del 50% dell'orario di lavoro settimanale (18 ore).

5. Il part time può essere:

   a. orizzontale – tutti i giorni della settimana con orario ridotto;
   b. verticale – solo alcuni giorni della settimana per la durata intera dell'orario di lavoro giornaliero (7:12);
   c. misto – solo alcuni giorni della settimana con orario ridotto rispetto alle 7:12 giornaliere;
   d. ciclico – tutti i giorni della settimana ad orario intero (7:12) solo per alcuni mesi dell'anno.

6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rimanda alla vigente normativa.

Articolo 36 - Permessi non retribuiti

1. I permessi per giustificati motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 20 comma 1 del CCNL vigente, sono previsti in 45 ore annue, non possono superare la metà dell'orario lavorativo giornaliero salvo casi eccezionali e comprovati e, previa autorizzazione del Dirigente responsabile. I permessi dovranno essere recuperati nel corso del mese in cui vengono fruiti o entro il mese successivo.

2. La richiesta di permesso dovrà pervenire al Dirigente del servizio con un preavviso di almeno 24 ore salvo casi di eccezionale urgenza che non consentano il preavviso.

Articolo 37 - Permessi retribuiti

1. Sono previste ulteriori 36 ore annue di permesso per malattia bambino di età compresa da 0 a 8 anni. Di tali permessi 12 ore saranno retribuite, le restanti 24 andranno recuperate nel corso del mese in cui vengono fruite o entro il mese successivo. La richiesta di tali permessi, dovrà pervenire al Dirigente del Servizio di norma con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di eccezionale urgenza che non consentano il preavviso.

2. Per esigenze di natura sanitaria potranno essere concessi permessi fino ad un massimo di 32 ore annue. Tali permessi andranno documentati da una attestazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica ovvero privata contenente l'indicazione dell'orario di inizio e fine visita. Il permesso avrà durata pari a quello della visita al lordo dei tempi di percorrenza non superiori, in ogni caso, ad un'ora per ciascuna tratta. In assenza di documentazione le ore fruite andranno recuperate.

3. I permessi per i donatori di sangue e per le donazioni di midollo osseo sono disciplinati in base alle normative di legge vigenti.

4. Al dipendente chiamato a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari sono riconosciute le ore di permesso necessarie per l'espletamento di tale attività. Tale permesso andrà giustificato da un'attestazione rilasciata dalla Autorità competente. In assenza di tale attestazione le ore fruite andranno recuperate.

5. I permessi per grave e documentata infermità, di cui all'art.20 del vigente CCNL, saranno richiesti preventivamente, indicando la motivazione che dà titolo alla fruizione. I permessi per grave infermità sono giustificati con idonea documentazione come previsto dal CCNL.

Articolo 38 - Studenti lavoratori

1. Sono riconosciuti ai lavoratori:

   a. Studenti universitari e post universitari: fino a 3 giorni lavorativi retribuiti, per ciascun esame da sostenere fino ad un massimo di 15 giorni per ciascun anno accademico. Per la discussione della tesi di Laurea o di specializzazione viene inoltre concesso un permesso di 5 giorni consecutivi retribuiti. Al fine di ottenere il riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà documentare il sostenimento dell'esame o la discussione della tesi di laurea/specializzazione con apposita certificazione rilasciata dall'ente universitario.

b. Studenti scuola secondaria: fino a 10 giorni lavorativi retribuiti, frazionabili una sola volta nel periodo intercorrente tra gli esami scritti ed esami orali in occasione di esami di diploma di maturità.

c. Studenti iscritti a scuole pubbliche o private e/o ad istituti scolastici legalmente riconosciuti, studenti universitari: possono essere concesse ulteriori 150 ore di permesso, fruibili anche come permessi giornalieri, dietro presentazione di apposita documentazione sull'obbligatorietà della frequenza, sull'orario dei corsi e sull'effettiva partecipazione ai medesimi. I permessi devono essere recuperati entro il mese successivo a quello di fruizione.

Art. 38 bis – Formazione continua e corsi professionali

1. Le parti concordano nel favorire il miglioramento del personale attraverso la formazione ed in particolare attraverso appositi corsi di aggiornamento e/o riqualificazione professionale ai sensi dell'art. 44 del CCNL vigente; la Fondazione si propone di organizzare attività di formazione e corsi di riqualificazione professionale garantendo al personale pari opportunità di partecipazione.

2. L'Amministrazione valuta le proposte di indirizzo della CCU per la realizzazione di azioni formative mirate a sviluppare le competenze dei lavoratori coinvolti.

Art. 38 ter – Welfare aziendale

1. Fermo restando quanto previsto agli artt.20-21-22, le parti convengono di avviare la definizione di un piano di welfare entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. La Commissione Consultiva Unica formulerà proposte all'Amministrazione per l'individuazione dei consumi intermedi suscettibili di risparmio, al fine dell'applicazione dell'art. 21.
3. Il lavoratore potrà scegliere di destinare una parte del premio di risultato in servizi di welfare messi a disposizione dalla Fondazione.
4. Il lavoratore potrà destinare ai servizi welfare una quota di premio annuale di risultato, nei limiti della normativa vigente.

Art. 38 quater – Polizza sanitaria integrativa

1. Fermo restando quanto previsto al precedente art.24, l'eventuale estensione della copertura sanitaria ai familiari non fiscalmente a carico, purché risultanti dallo stato di famiglia, è a totale carico del dipendente.
2. La Fondazione, su espressa richiesta del lavoratore, può anticipare la spesa annuale recuperando le somme anticipate per conto del dipendente con trattenute mensili da effettuare in busta paga.

Art. 38 quinquies – Mutui

1. Fermo restando quanto previsto al precedente art.22, la convenzione bancaria stipulata in favore degli agenti per l'erogazione di mutui fondiari/edilizi è estesa, entro i medesimi limiti di finanziamento, in favore dei dipendenti.
2. È, altresì, concessa l'elevazione fino a € 250.000,00 dell'importo massimo concedibile, in caso di acquisto della prima casa di abitazione di cui la Fondazione sia proprietaria.

Art. 38 sexties – Prestiti

1. Fermo restando quanto previsto al precedente art.22, i prestiti al personale possono essere accordati secondo tempi, requisiti e modalità previste dal vigente regolamento dei Prestiti.

SISTEMA INDENNITARIO

Art. 38 septies – Incarichi e funzioni

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente art. 18 indennità, le responsabilità ulteriori rispetto all'inquadramento contrattuale in godimento, verranno compensate economicamente utilizzando le indennità per particolari incarichi normate dal vigente CCNL nella Tabella A-retribuzioni accessorie - punto 2.
2. Gli elementi che possono concorrere all'individuazione dei soggetti responsabili possono essere a titolo esemplificativo ma non esaustivo: esperienza professionale acquisita all'interno od all'esterno della Fondazione; titolo di studio; capacità organizzativa; attitudine al coordinamento di risorse e leadership; proattività; disponibilità, flessibilità.
3. Tali indennità avranno la durata temporanea che sarà indicata nella lettera di incarico trasmessa agli interessati.
4. L'incarico potrà essere revocato in qualsiasi momento con provvedimento motivato.
5. Le citate indennità possono essere estese ai responsabili di quei progetti che saranno ritenuti strategici da parte della Fondazione Enasarco.

Art. 38 octies - Attribuzione della responsabilità di funzione/settore

1. Il Responsabile di funzione/settore sovraintenderà al regolare svolgimento dell'attività della struttura demandata provvedendo anche al coordinamento delle risorse impiegate.
2. L' identificazione e la proposta di nomina a Responsabile di funzione/settore sono di esclusiva competenza della Dirigenza.

Articolo 39 - Misura delle indennità

1. Le indennità previste dal precedente art. 18 possono essere attribuite indipendentemente dal livello retributivo in godimento.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che il rapporto di lavoro dei lavoratori Enasarco è regolato da norme di diritto privato e che il datore di lavoro, fermi restando i criteri di cui al primo comma, può attribuire indennità e altri provvedimenti di natura economica senza particolari formalità.

Art. 39 bis - Indennità di cassa

1. Viene riconosciuta una indennità di funzione giornaliera di euro 5,00 al dipendente con funzioni di cassiere della Sede Centrale ed una indennità di euro 3,00 al dipendente con funzioni di vice cassiere della Sede Centrale. Tali indennità verranno corrisposte per le giornate di effettiva presenza in servizio.
2. Data la natura indennitaria delle somme erogate e la loro connessione all'effettiva presenza in servizio, le stesse non concorrono a formare base di calcolo per nessun istituto contrattuale avente valenza economica né per il TFR.
3. Resta inteso che tale indennizzo è strettamente connesso alla funzione svolta e pertanto cesserà di essere erogato qualora il lavoratore non sia più chiamato per qualsiasi ragione a svolgere il suddetto incarico.

Articolo 40 - Trattamento di trasferta

1. Ai sensi dell'art.31 del CCNL vigente, la Fondazione può inviare il dipendente in trasferta temporanea fuori dal comune ove ha sede l'ufficio con un preavviso di norma di 48 ore salvo casi di urgenza.

2. La trasferta è proposta dal dirigente responsabile ed autorizzata dal Direttore Generale o da un suo delegato.

3. Al personale inviato in trasferta temporanea fuori sede, nel rispetto della procedura di cui al precedente comma 2, spetta:

   a. Indennità giornaliera nella misura di euro 35,00;

   b. il rimborso delle spese di viaggio sostenute dal lavoratore per recarsi nelle località dove deve svolgere la sua missione e per rientrare in sede, con le modalità previste dalla Fondazione;

   c. il rimborso delle spese di alloggio, qualora per la durata del viaggio e/o per la durata della missione si renda necessario il pernottamento fuori sede. La categoria alberghiera di riferimento per il pernottamento è di norma "3 stelle", e comunque entro il limite di costo stabilito dalla Fondazione, salvo diversa e specifica autorizzazione del Direttore Generale;

   d. il rimborso delle spese di vitto per un importo massimo di euro 35,00, qualora la trasferta abbia una durata non inferiore a 7 ore e 12 minuti, dietro presentazione di idonea documentazione. Qualora la trasferta abbia una durata di almeno 12 ore compete altresì il rimborso di un secondo pasto per un ammontare massimo di ulteriori euro 35,00.

4. L'uso del mezzo proprio o del mezzo aereo o di un mezzo privato a noleggio è consentito solo previa autorizzazione del Direttore Generale o di un suo delegato.

5. La durata della trasferta dovrà essere attestata da idonea documentazione (biglietto aereo, ferroviario, pedaggio autostradale ecc.) o, laddove tale documentazione non sia disponibile (autostrade non a pagamento, strade statali o provinciali ecc.), da dichiarazione del

lavoratore, controfirmata dal dirigente responsabile, attestante l'orario di inizio e di termine della trasferta.

Articolo 41 - Rimborsi chilometrici

1. Per motivate esigenze di servizio, l'Amministrazione può autorizzare l'uso del mezzo proprio con un rimborso chilometrico, che, sarà pari all'importo previsto per KM dalle tabelle ACI relative ai costi medi di esercizio per autovetture con percorrenza annua media pari a Km 20.000 e cilindrata non superiore a 1500 c.c. maggiorato del 10%, oltre il pedaggio autostradale.

2. Per coloro che svolgono abitualmente attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro (quali, ad esempio, geometri e ispettori) l'uso del mezzo proprio sarà autorizzato annualmente con una comunicazione del Dirigente, entro il mese di gennaio, previa presentazione di documentazione valida attestante la regolarità della posizione assicurativa dell'autoveicolo. La predetta documentazione, unitamente alla comunicazione riguardante l'alimentazione e la cilindrata dell'autovettura utilizzata per la prestazione del servizio dovrà essere trasmessa al Servizio RU, così come eventuali variazioni si verificassero in corso d'anno che dovranno essere tempestivamente comunicate.

3. La Fondazione valuterà la possibilità della copertura assicurativa kasko per i lavoratori che utilizzino con regolarità l'auto propria per motivi di servizio.

Articolo 42 - Trattamento di trasferta all'estero

1. Al personale inviato in trasferta temporanea all'estero, nel rispetto delle procedure aziendali in uso, spetta:

   a. Una indennità giornaliera nella misura di euro 60,00.

   b. Il rimborso delle spese di viaggio sostenute dal lavoratore per recarsi nelle località dove deve svolgere la sua missione e per rientrare in sede, dietro presentazione di idonea documentazione attestante lo svolgimento del viaggio e gli importi oggetto del rimborso.

   c. Il rimborso delle spese di alloggio. La categoria alberghiera di riferimento per il pernottamento è di norma non superiore a "4 stelle", e comunque entro il limite di costo stabilito dalla Fondazione, salvo diversa e specifica autorizzazione del Direttore Generale.

   d. il rimborso delle spese di vitto per un importo massimo di euro 50,00, qualora la trasferta abbia una durata non inferiore a 7 ore e 12 minuti, dietro presentazione di idonea documentazione. Qualora la trasferta abbia durata non inferiore alle 12 ore compete altresì il rimborso di un secondo pasto per un ammontare massimo di ulteriori euro 50,00.

2. L'uso del mezzo proprio o del mezzo aereo o di un mezzo privato a noleggio è consentito solo previa autorizzazione specifica del Direttore Generale.

3. La durata della missione dovrà essere attestata da idonea documentazione (biglietto aereo, ferroviario, pedaggio autostradale ecc.) o, laddove tale documentazione non sia disponibile (autostrade non a pagamento, strade statali o provinciali ecc.), da dichiarazione del

lavoratore, controfirmata dal dirigente responsabile, attestante l'orario di inizio e di termine della missione.

4. Le previsioni di cui al presente articolo entreranno in vigore a decorrere dal mese successivo a quello della sottoscrizione del presente Testo Unico Contrattuale.

Articolo 43 - Destinazione del TFR alla previdenza complementare

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23, i lavoratori potranno destinare alla previdenza complementare una percentuale minima del TFR, nella misura e alle condizioni previste dalla legge.

2. I lavoratori possono aderire ai seguenti fondi complementari aperti:

   a) Fondo Pensione Aperto denominato INSIEME dalla Compagnia assicuratrice ALLIANZ S.p.A.
   b) Fondo Pensione Aperto denominato UNIPOL INSIEME dalla Compagnia assicuratrice UNIPOL S.p.A.
   c) Fondo Aperto a contribuzione definitiva gestito dall'Assicurazione INA ASSITALIA S.p.A.

3. Le parti con separato accordo possono concordare l'adesione ad un fondo chiuso.

Articolo 44 - Anticipo del TFR

1. Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa, i dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso la Fondazione Enasarco possono richiedere, in costanza del rapporto di lavoro, una o più anticipazioni non superiori complessivamente al 70% del trattamento di fine rapporto cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della prima richiesta. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

2. Nel caso in cui il dipendente al momento della richiesta di anticipazione del TFR abbia in corso il rimborso di uno o più prestiti concessi dalla Fondazione Enasarco, il debito residuo viene detratto dal calcolo dell'anticipo del TFR maturato.

3. La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle necessità di:

   a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

   b. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, ovvero con idonea documentazione atta a comprovare l'effettività dell'acquisto in itinere (es. contratto preliminare d'acquisto);

   c. congedi previsti dalla legislazione vigente

      - per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui sopra;

      - per la formazione, al fine del completamento della scuola dell'obbligo, del conseguimento del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di

laurea, o per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro;

- per la formazione continua.

4. Per documentare la richiesta è necessario e sufficiente indicare nella stessa la data di inizio del congedo in ordine alla quale la legge riconosce il diritto all'anticipo in oggetto.

5. In tal caso, l'ammontare dell'anticipazione deve essere commisurato alle spese che verranno sostenute durante il periodo di congedo, che si ritiene possano essere quantificate nell'ammontare della retribuzione persa e degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo scoperto da contribuzione.

6. Inoltre, l'anticipazione del TFR può essere concessa per:

   - acquistare un immobile, prima casa per sé o per i figli, già parzialmente posseduto;
   - costruire la prima casa su terreno di proprietà;
   - ristrutturare la prima casa di abitazione.

7. Le richieste di anticipo sono soddisfatte annualmente nei limiti del 15% degli aventi titolo e, comunque, entro il limite del 4% del numero totale dei dipendenti, secondo l'ordine di presentazione. Se la contemporaneità delle domande determina il superamento del limite annuo, l'ordine di priorità è il seguente:

   - spese sanitarie;
   - spese per l'acquisto della prima casa e spese per la costruzione della prima casa su terreno di proprietà;
   - spese per l'acquisto di immobile già parzialmente posseduto;
   - spese per ristrutturazione della prima casa.

8. A parità di motivazione la priorità è determinata dalla data di presentazione della domanda attestata dal protocollo del Servizio Risorse Umane.

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni dettate dall'art.2120 del codice civile e delle norme vigenti in materia.

LAVORATORI ADDETTI AGLI UFFICI TERRITORIALI

Articolo 44 bis – lavoratori addetti agli uffici territoriali

1. In attuazione dell'art. 32 le parti concordano di disciplinare l'attività dei lavoratori addetti agli uffici territoriali secondo quanto previsto dai successivi articoli 45-52.

Articolo 45 - Orario di lavoro Ispettori di vigilanza

1. L'attività del personale ispettivo è svolta prevalentemente in servizio esterno presso le aziende ispezionate.

2. L'orario di lavoro del personale ispettivo effettuato all'interno dell'ufficio di appartenenza è attestato tramite badge. Per la peculiarità dell'attività svolta, il lavoro straordinario e i recuperi orari saranno svolti nei soli giorni di servizio in ufficio.

Nota congiunta all'art. 45

Tenuto conto della previsione di cui all'art. 32 del CIA sottoscritto il 14/12/2017, nonché delle peculiarità proprie dell'attività di vigilanza ispettiva, le parti concordano di avviare uno specifico confronto in materia di orario di lavoro degli ispettori di vigilanza entro 60 gg. dalla sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 46 - Indennità di trasferta ispettori

1. Agli ispettori di vigilanza, in deroga a quanto previsto all'art. 40 (Trattamento di trasferta), per la sola attività ispettiva, spetta un'indennità pari a euro 35,00 per ciascuna giornata di lavoro al di fuori del comune dove ha sede l'ufficio, che si protragga oltre l'orario medio giornaliero di cui al primo comma del precedente art. 45.

2. Qualora la trasferta fuori sede riguardi attività lavorative diverse da quella ispettiva, si applicano le disposizioni di cui all'art. 40.

Articolo 47 - Responsabili degli uffici territoriali

1. L'incarico di Responsabile di un ufficio territoriale ha durata triennale.

2. L'incarico di responsabilità ha natura fiduciaria ed è conferito o rinnovato con provvedimento del Direttore Generale su proposta motivata del Dirigente del Servizio, sentito il Coordinatore dell'Area Ispettiva. L'incarico può essere affidato anche a un funzionario diverso da quelli in servizio presso l'Ufficio.

3. L'incarico è revocabile in qualsiasi momento, prima della sua scadenza, con provvedimento motivato del Direttore Generale per sopraggiunte esigenze organizzative o per altre ragioni di particolare rilievo evidenziate dal Dirigente del Servizio, sentito il Coordinatore dell'Area Ispettiva.

Articolo 48 - Indennità per i Responsabili degli uffici territoriali

1. Al responsabile dell'Ufficio Territoriale è riconosciuta una indennità per il particolare incarico nella misura minima del 10% prevista dal vigente CCNL

2. I responsabili già nominati alla data di entrata in vigore del presente contratto possono optare per il nuovo regime entro il 31/12/2018. In tal caso il termine triennale di cui al primo comma dell'art. 47 e l'indennità di cui al primo comma del presente articolo, decorrono dalla data dell'opzione. Nei restanti casi rimane in vigore la precedente indennità di cui all'accordo aziendale del 10 marzo 2008.

Articolo 49 - Carriera ispettiva

1. La carriera di lavoro del personale ispettivo si articola nel seguente modo:

   a) *allievo ispettore* (*area/livello e durata*: B/3 - sei mesi): in tale periodo l'allievo ispettore svolge attività di formazione teorica e uditorato;

   b) *ispettore junior* (*area/livello e durata*: B/3 - tre anni; B/2 - due anni; B/1 - due anni): nel primo anno l'attività viene svolta sotto la vigilanza di un tutor che valida la verbalizzazione conclusiva dell'ispettore junior. Negli anni successivi l'attività è svolta in autonomia nell'ambito di un percorso caratterizzato da prosecuzione della crescita professionale mediante formazione e tutoraggio a richiesta, nonché mediante l'affidamento di incarichi proporzionati al grado di affidabilità professionale progressivamente acquisito;

   c) *ispettore esperto* (*area/livello e durata*: A/3 quattro anni; A/2 7 anni; A1 fine carriera): svolgimento di attività ispettiva adeguata al livello di avanzata professionalità acquisita;

   d) *ispettore senior* (A1+): dopo almeno 8 anni di permanenza nel livello apicale A1, i migliori ispettori esperti possono accedere al profilo di ispettore *senior* con attribuzione di un assegno di qualificazione del 10% della retribuzione tabellare annua, ripartito per tredici mensilità. Il numero degli ispettori senior non può superare il 15% dell'intero corpo ispettivo.

2. Il passaggio dal profilo di *allievo ispettore* a quello di *ispettore junior* e dal profilo di *ispettore junior* a quello di *ispettore esperto* avviene previo superamento di apposita verifica. Il mancato superamento della verifica può comportare (i) il prolungamento della permanenza nel profilo di provenienza fino al superamento di una nuova verifica, ovvero, nei casi maggiormente critici, (ii) la prosecuzione del rapporto di lavoro nella carriera amministrativa.

3. Il passaggio dal profilo di ispettore esperto a ispettore senior avviene con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Dirigente del Servizio Vigilanza effettuata tenuto conto dell'attività ispettiva svolta, sotto il profilo quali-quantitativo, delle competenze possedute, degli eventuali incarichi assolti, della dimostrata capacità di gestire casi complessi, tenuto anche conto del profilo disciplinare.

Articolo 50 - Carriera ispettiva – norma transitoria

1. Il personale ispettivo già in servizio, in possesso di una anzianità nell'attività ispettiva e nel livello apicale A1 di almeno 8 anni, fermo restando il limite del 15% del corpo ispettivo, può accedere al profilo di ispettore senior con le medesime modalità, alle condizioni e nei limiti previsti al precedente art. 49, comma 1, lettera d).

Articolo 51 - Personale amministrativo

1. Nei limiti delle esigenze organizzative e funzionali della Fondazione, i lavoratori addetti agli Uffici Territoriali attualmente inquadrati in area contrattuale C, possono essere inquadrati nell'area contrattuale B, livello retributivo 3, qualora svolgano proficuamente seppur in modo non prevalente le seguenti attività, oltre le attività tipiche dell'area C:

   - informazioni all'utenza (tenuto conto di: grado e quantità dell'impegno, complessità delle informazioni, conoscenze presupposte, interdisciplinarità, valutazione delle problematiche);

   - supporto all'attività ispettiva (tenuto conto di: tipologia dell'impegno, grado di complessità, utilizzo di apparecchiature specializzate).

   Il riconoscimento dell'area contrattuale B, livello retributivo 3, è comunque subordinato alla verifica delle qualità del lavoro svolto e del rendimento dimostrato nello svolgimento di specifici corsi di formazione.

2. Al personale amministrativo inquadrato in area B presso gli Uffici Territoriali che svolga sia attività di ricevimento e informazione all'utenza sia attività amministrativa di supporto alla funzione ispettiva è riconosciuta, per un periodo triennale, una particolare indennità revocabile, per la pluralità delle mansioni svolte, del 5% della retribuzione tabellare annua. Tale indennità è revocabile in ragione del mancato mantenimento di adeguati livelli di prestazione: per competenze tecniche possedute, disponibilità e proattività lavorativa, grado di soddisfazione degli utenti. Negli Uffici Territoriali della Fondazione sarà introdotto un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti rispetto alle attività di ricevimento del pubblico erogate.

Nota congiunta agli articoli 49, 50 e 51

Le parti concordano che nell'ipotesi di intervento della contrattazione collettiva nazionale nelle medesime materie, saranno negoziate eventuali disposizioni opportune per l'armonizzazione con quelle di primo livello contrattuale.

Articolo 52 - Auto aziendali

1. La Fondazione in alternativa all'uso del mezzo privato, regolato dalle disposizioni di cui all'art. 41 (Rimborsi chilometrici) può fornire agli ispettori di vigilanza un'autovettura aziendale per lo svolgimento dell'attività di servizio. In tal caso la Fondazione si impegna a valutare l'autorizzazione all'uso promiscuo dell'autovettura se richiesto dal lavoratore, e il relativo costo sarà al medesimo addebitato.
2. La gestione dell'auto aziendale sarà regolata sulla base dei termini contrattuali della fornitura.

Articolo 53 - Tutela dei lavoratori addetti alla gestione del patrimonio immobiliare

1. Le parti concordano che la conclusione del Progetto Mercurio per la dismissione del ~~patrimonio~~ immobiliare sarà effettuata con salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori addetti, direttamente o indirettamente, alla gestione del patrimonio immobiliare. La salvaguardia di detti livelli occupazionali avverrà sulla base di un Accordo quadro ispirato ai seguenti principi:

   - la ricollocazione di detti lavoratori all'interno delle unità organizzative della Fondazione, anche attraverso nuove attività o lo sviluppo di attività esistenti;

   - l'organizzazione di corsi di riqualificazione e/o formazione professionale per i lavoratori da ricollocare, previa analisi delle competenze individuali, in relazione alle esigenze organizzative sopravvenute, con particolare riguardo al personale attualmente inquadrato nel Ramo Tecnico;

   - un Piano di Incentivazione all'Esodo al fine di favorire l'esodo dei lavoratori che volessero cessare il rapporto di lavoro.

Articolo 54 - Norme per l'uscita dei lavoratori

1. La Fondazione si impegna a definire un piano di incentivazione all'esodo anticipato per quei lavoratori che abbiano maturato o siano prossimi alla maturazione di diritti pensionistici, tenendo altresì conto, coerentemente a quanto previsto dal precedente articolo 31, delle potenzialità dei figli di detti lavoratori. Qualora la Fondazione abbia la necessità di effettuare assunzioni, ai figli dei lavoratori, fermo restando il possesso dei requisiti previsti di volta in volta dalla Fondazione per la selezione del personale da assumere, è assicurata la partecipazione alle prove di selezione.

<u>Note congiunte finali</u>

A) Le parti condividono la necessità di cooperare affinché il sistema premiale, di cui agli articoli 13 e 17 del presente Contratto Integrativo Aziendale, sia funzionale al miglioramento dell'efficienza dei servizi erogati dalla Fondazione.

   In ragione di ciò, le parti convengono sulla opportunità che la Commissione Consultiva Unica di cui all'art. 29 valuti e formuli proposte di miglioramento delle procedure per l'applicazione di detti articoli 13 e 17, tenuto conto, in particolare, degli esiti che emergeranno dalle prime esperienze di attuazione pratica.

   In particolare, la Commissione Consultiva Unica valuterà e formulerà proposte sulle modalità ritenute più opportune per l'eventuale applicazione semplificata della scheda di valutazione di cui all'art. 13 mediante fasce di aggregazione delle valutazioni individuali dei lavoratori, anche allo scopo di rendere più omogenei gli effetti di dette valutazioni fra i lavoratori con mansioni parametrabili e quelli con mansioni non parametrabili.

   La stessa Commissione Consultiva Unica valuterà e formulerà proposte per la distribuzione del PAR non assegnato, di cui all'art. 17, affinché l'intera provvista sia comunque destinata ai lavoratori.

In particolare, per la ridistribuzione del 70% del residuo PAR a favore dei lavoratori che abbiano ottenuto una valutazione nella fascia di eccellenza, la Commissione Consultiva Unica formulerà valutazioni e proposte circa l'opportunità di riassegnare i residui a favore dei lavoratori della fascia di eccellenza degli stessi Servizi ove si sono manifestati i residui, con previsione di una percentuale massima di ridistribuzione rispetto al PAR già assegnato. Nel caso particolare di ulteriori residui, sarà presa in considerazione l'opportunità di assegnare questi ultimi a favore dei lavoratori del medesimo Servizio con valutazione individuale nella fascia contigua a quella di eccellenza.

Per la ridistribuzione del 30% del residuo PAR di cui all'art. 17, da effettuare mediante provvedimenti motivati del direttore generale sulla base di proposte formulate dai dirigenti (o dal dirigente delle Risorse Umane nel caso di uffici apicali) e sentiti i capi ufficio competenti, premesso che tale ridistribuzione riguarderà i lavoratori con meriti straordinari anche indipendentemente dalla valutazione dell'efficienza individuale di cui all'art. 13, la Commissione Consultiva Unica valuterà e formulerà proposte in merito alle modalità di riassegnazione di eventuali eccedenze, tendenzialmente sulla base di criteri simili a quelli per la distribuzione del 70%.

B) Come previsto dall'art. 1, comma 3, del presente Contratto Integrativo Aziendale, l'articolato sottoscritto il 14 dicembre 2017, approvato dalle Assemblee dei lavoratori e dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Enasarco, e il presente articolato saranno collazionati in un unico testo contrattuale, anche con conseguente riordino della numerazione degli articoli, invariata ogni disposizione.

C) La Commissione Consultiva Unica provvederà a formulare eventuali proposte in ordine a quanto previsto dall'articolo 14, comma 3, del presente Contratto Integrativo Aziendale.