

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PERSONALE NON DIRIGENTE
AGENZIA DEL DEMANIO E.P.E**

**QUADRIENNIO NORMATIVO
1.10.2004 – 30.09.2008**

**RINNOVO II BIENNIO ECONOMICO
1.10.2006- 30.09.2008**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DEL DEMANIO E.P.E.**

In Roma, addì 7 Novembre 2006,

fra l'Agenzia del Demanio, rappresentata dal Direttore Generale Arch. Elisabetta Spitz e da Antonio Ronza;

e la C.G.I.L. F.P. rappresentata dal Segretario Generale Carlo Podda e da Giovanni Serio;

e la C.I.S.L. F.P.S. rappresentata dal Segretario Generale Rino Tarelli e da Paolo Cibir;

e la U.I.L. P.A. rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Bosco e da Marco Biagiotti;

e il CONFSAL-S.A.L.F.I. rappresentato dal Segretario Nazionale del S.A.L.F.I. Sebastiano Callipo e da Valentino Sempreboni

è stato sottoscritto il rinnovo del secondo biennio economico (1.10.2006 - 30.09.2008) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale non dirigente dell'Agenzia del Demanio E.P.E. siglato in data

27 Settembre 2004.

Agenzia del Demanio C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.S.

U.I.L. P.A.

CONFSAL/SALFI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DEL DEMANIO E.P.E.**

In data 7 Novembre 2006, l'Agencia del Demanio e le OO.SS. stipulanti, a conclusione del percorso di trattative avviato per il rinnovo del secondo Biennio economico del C.C.N.L. personale non dirigente Agencia del Demanio Epe, hanno raggiunto l'accordo sui temi economici, nel rispetto dei principi contenuti nel Protocollo d'intesa Governo – Parti Sociali del 23.07.93, riportato in allegato.

In occasione del compimento del primo biennio di vigenza del C.C.N.L., le parti hanno altresì ritenuto di procedere ad un'analisi congiunta dei singoli istituti contrattuali e alla verifica dell'andamento della prima fase di applicazione del C.C.N.L..

A conclusione degli approfondimenti svolti, le parti, valutando positivamente l'impianto generale del C.C.N.L. ed esprimendo un complessivo apprezzamento sulla validità dello stesso, hanno condiviso l'opportunità di apportare alcune modifiche tese a rendere i contenuti del contratto maggiormente rispondenti all'avvenuto consolidamento, nel corso del primo biennio, della struttura dell' Agencia quale Ente Pubblico Economico.

Pertanto, a decorrere dal 1° Ottobre 2006, salvo diversa data espressamente prevista, gli articoli 1, 2, 6, 7, 15, 20, 21, 23, 24, 26, 28, 35, 40, 41, 42, 47, 51, 56, 61, 70, 71, la tabella B, gli allegati 2, 3 e 4 sono integralmente modificati e sostituiti dagli allegati al presente accordo.

Sono altresì aggiunti l'art. 73, gli allegati 8, 9 e 10, come di seguito riportati.

A decorrere dal 1° Ottobre 2006 sono abrogati gli articoli 5 e 49.

Restano ferme e invariate tutte le parti non modificate dal presente accordo.

Agencia del Demanio C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.S.

U.I.L. P.A.

CONFSAL/SALFI

Art. 1 - FINALITÀ

Le Parti concordano la definizione del presente C.C.N.L. per il personale non dirigente dell'Agenzia del Demanio E.P.E.

La contrattazione tra le parti è improntata alla valorizzazione delle prestazioni lavorative nei nuovi contesti aziendali ed organizzativi, nonché allo sviluppo di nuove figure professionali derivanti dall'estensione e dalla diversificazione delle attività di produzione e di servizio.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni, hanno inteso realizzare con il presente Contratto, non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del settore, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione mediante il recupero della capacità competitiva dell'offerta e l'estensione delle attività.

Una delle caratteristiche specifiche dei servizi e delle attività di questo settore è che le strutture di gestione fondano in modo particolare la loro produzione sugli elementi umani e professionali. I processi produttivi dovranno, quindi, investire, come fattori qualificanti e competitivi, sulla formazione e sull'educazione, sulla razionalizzazione dell'offerta di servizi, sulle comunicazioni e sulle tecnologie innovative.

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. sono, infatti, consapevoli che i settori dei servizi cui esso si applica, vivono una fase di particolare cambiamento e di grande importanza.

Le Parti si dichiarano consapevoli che, nei prossimi anni, questa sfida potrà essere affrontata individuando soluzioni nuove ed omogenee sull'intero territorio nazionale in termini di efficienza nell'uso delle risorse umane, prima ancora che finanziarie, per accrescere la capacità della rete dei servizi oggetto del Contratto e rapportandosi in modo dinamico con la domanda e il mercato.

Le Parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale qui definita, si impegnano a sviluppare a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro, le parti si impegnano reciprocamente ad instaurare corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la concreta realizzazione di un sistema delle relazioni sindacali, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e di prevenire l'eventuale insorgere di conflittualità.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente C.C.N.L. disciplina il rapporto di lavoro del personale non dirigente dell'Agenzia del Demanio E.P.E.

Il presente C.C.N.L. è applicabile al personale non dirigente di società collegate o controllate, fatta eccezione per gli istituti esclusi dalle parti in quanto strettamente correlati alle attività e agli obiettivi tipici dell'Agenzia ovvero non applicabili per loro stessa natura.

La modifica, l'integrazione o il rinnovo delle norme del presente Contratto può essere realizzata solo dagli stessi soggetti stipulanti.

Art. 5 - INQUADRAMENTO

ARTICOLO ABROGATO

Art. 6 - RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

PERSONALE CHE NON HA ESERCITATO IL DIRITTO DI OPZIONE DI CUI AL D.Lgs. 173/2003

Nel trasferimento dal precedente C.C.N.L. Agenzie Fiscali a quello presente, il personale ha diritto alla conservazione del proprio trattamento economico globale precedente, riarticolato nelle voci previste dalla retribuzione annua del presente Contratto, mantenendo:

- retribuzione base di cui all'allegata tabella B in ragione del livello retributivo conseguente alla applicazione della allegata tabella A;

- assegno ad personam non riassorbibile costituito dall'eventuale R.I.A., dall'Indennità di Agenzia già percepita, e da eventuali altre indennità fruita al momento del passaggio al nuovo regime contrattuale aventi carattere di stabilità e/o direttamente correlate ad attività connesse alla responsabilità formalmente assegnata.

Detta conservazione avviene attraverso il mantenimento ad personam della somma algebrica non assorbibile delle eventuali differenze retributive tra trattamento economico precedentemente fruito e trattamento economico previsto dal presente C.C.N.L..

Art. 7 - DECORRENZA E DURATA DEL C.C.N.L.

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.1993, il presente Contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Il presente Contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 2006 e ha validità fino al 30 settembre 2008 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza, rispettivamente, sia del Contratto quadriennale sia di quello biennale.

Art. 15 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Le Parti, anche in relazione alla possibilità di uno specifico accordo in materia a livello interconfederale, convengono la possibilità di incontrarsi per definire la disciplina contrattuale concernente la conciliazione e l'arbitrato alla luce delle disposizioni vigenti e successive modifiche ed esaminare compiti, funzioni, composizione, funzionamento e regolamento d'attuazione delle commissioni paritetiche e dei collegi d'arbitrato.

Art. 20 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria vigenti in materia.

Entro 5 giorni dall'assunzione, l'Agenzia deve inviare, al Centro per l'Impiego, una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo. Detta comunicazione, laddove si voglia beneficiare delle agevolazioni eventualmente previste per l'assunzione, deve essere integrata dagli elementi a ciò necessari.

Art. 21 - LETTERA DI ASSUNZIONE

L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale, come previsto dalla vigente legislazione è indicato:

- la data di assunzione;
- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente Contratto;
- il trattamento economico iniziale;
- la sede di assegnazione;
- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Ad ogni lavoratore viene consegnata copia del Contratto collettivo e del Codice etico dell'Agenzia. Il datore di lavoro è tenuto altresì a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso.

Art. 23 - PERIODO DI PROVA

E' previsto un periodo di prova per l'assunzione del personale. Detto periodo non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi di servizio effettivo e precisamente:

- Livello 1: mesi 2;
- Livelli 2 – 3 – 4: mesi 3;
- Livelli 5 – 6 – Q - QS: mesi 6.

Durante detto periodo ciascuna delle parti può risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso.

Al termine del periodo di prova, qualora non sia intervenuta la risoluzione del rapporto, l'assunzione diviene definitiva e il periodo stesso è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Il presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro derivanti da contratti di inserimento e di apprendistato che sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato.

Art. 24 - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità dei servizi ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale del personale.

A tal fine il personale viene distinto in personale di supporto, impiegati e quadri e viene classificato in nove diversi livelli di inquadramento.

Ogni livello individua contenuti professionali omogenei e coerenti ed esprime professionalità crescenti.

Ogni mansione ricomprende nelle proprie attività di competenza, in termini funzionali, compiti accessori e complementari al suo esercizio.

I livelli sono definiti da una specifica declaratoria e sono indicati in modo esemplificativo alcune mansioni professionali ricomprese.

Art. 26 - DECLARATORIE DI LIVELLI

Livello 1

Vi appartiene il personale che esercita attività operative anche polivalenti e che ha maturato un'esperienza e una diversificazione nella propria specialità. A titolo esemplificativo: operatori di manutenzione delle apparecchiature semplici (fax, fotocopiatrici, etc.), operatori dedicati alla sorveglianza di accessi o beni, autisti, operatori data-entry, uffici ispezioni, attività impiegate semplici, etc.

Livello 1 Super

Vi appartiene il personale impiegatizio in via di formazione professionale al quale sono assegnate mansioni impiegate semplici per l'evoluzione ai livelli superiore secondo i criteri di sviluppo professionali previsti dall'Agenzia.

Livello 2

Vi appartiene il personale di concetto in possesso di specializzazione di ordine tecnico, amministrativo e/o che opera in ambiti e contesti di ampie dimensioni e variabilità. A titolo esemplificativo: addetti tecnici o amministrativi del patrimonio immobiliare, con riferimento particolare all'acquisizione di documentazione e istruzione di pratiche non complesse, addetti alla gestione e aggiornamento degli archivi, etc. Questo livello costituisce il livello di accesso per il personale con una buona preparazione specialistica di base.

Livello 3

Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività di elevato contenuto professionale, caratterizzate da guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o attività di contenuto specialistico, che richiedono l'ausilio di conoscenze avanzate e/o tecnologie innovative. A titolo esemplificativo: addetti tecnici o amministrativi del patrimonio che collaborano al frazionamento/accatamento dei beni immobiliari

oppure addetti che collaborano alla riscossione a qualunque titolo o alla predisposizione di provvedimenti di confisca, etc.

Tale livello costituisce il livello di accesso per il personale con elevata formazione specialistica in possesso del diploma di laurea.

Livello 4

Vi appartiene il personale con funzioni direttive di alta specializzazione e/o di coordinamento ed indirizzo di altri lavoratori che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità, caratterizzati da particolare complessità ed importanza in relazione all'unità organizzativa di appartenenza. A titolo esemplificativo: addetti tecnici o amministrativi del patrimonio che curano direttamente le attività di frazionamento/accatamento dei beni.

Tale livello costituisce il livello di accesso per il personale con elevata formazione specialistica o in possesso del diploma di laurea di particolare rilievo per l'Azienda.

Livello 5

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche per le quali sono necessarie o elevata formazione specialistica di base o lunga esperienza sul campo. A titolo esemplificativo: gestore tecnico-amministrativo del patrimonio immobiliare dedicato alla redazione di relazioni tecniche o di tipo giuridico- amministrativi oppure gestori delle attività di contabilità generale ed analitica, di bilancio, di approvvigionamenti, etc.

Livello 6

Vi appartiene il personale di coordinamento o di specializzazione massima impiegatizia che svolge funzioni direttive di unità organizzative ampie, di elevata variabilità, di notevole e particolare complessità ed importanza in relazione agli obiettivi di sviluppo e ai risultati dell'Azienda, o che svolge funzioni professionali con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione. A titolo esemplificativo: gestori tecnici o amministrativi per la elaborazione di studi di prefattibilità per iniziative di valorizzazione degli immobili o per la predisposizione di accordi di programma, protocolli di intesa, etc. oppure gestori delle attività di predisposizione del budget, di analisi degli scostamenti individuando gli interventi correttivi.

Livello Q (Quadri ex lege)

I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, della ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know how assegnati. Vi appartiene il personale che abbia maturato una consolidata esperienza nelle funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più settori dell'Agenzia diversificati e a elevata complessità e/o nelle funzioni professionali a carattere scientifico altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e risultati aziendali. A titolo esemplificativo: responsabile di unità organizzative di rilevante dimensione, personale che ha maturato una elevata e consolidata esperienza in aree professionali specialistiche caratterizzata da specifico know how sui processi diretti ed indiretti dell'Agenzia.

Livello Q Super (Quadro Super)

I Quadri Super sono titolari di posizioni organizzative di coordinamento di ruoli/unità organizzative di particolare complessità o rilievo, che prevedano eventualmente l'attribuzione del livello di Quadro ai relativi titolari. Vi appartiene il personale con elevatissima competenza specialistica, con ampi livelli di responsabilità e/o significativi gradi di specializzazione nella gestione delle attività e nel coordinamento di ruoli/unità organizzative.

Art. 28 - NORME PER QUADRI e QUADRI SUPER

1. In relazione alle funzioni direttive espletate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nel livello Q si convengono norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi.

a) Orario di lavoro

Dal momento che le attività di direzione esercitate non consentono una prefissione dei parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, i quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lettera a) del D.Lgs. n. 66/2003, ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla particolare indennità mensile di cui all'allegata tabella B, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

b) Responsabilità civile

Ai sensi dell'art. 5, legge n. 190/85, l'Agenzia provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore.

2. Quadri Super

Sono applicabili al livello Quadro Super tutte le disposizioni previste per il livello Quadro, salvo eventuali diverse previsioni espresse. Il valore dell'indennità mensile riconosciuta ai Quadri super è la medesima prevista per il livello Q, di cui all'allegata tabella B.

Art. 35 -ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è pari a 36 ore settimanali. Essa può essere realizzata per esigenze organizzative, con le procedure di cui all'art. 14, attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, ovvero in funzione delle esigenze connesse all'applicazione del presente C.C.N.L. a società collegate o controllate, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua fermo restando, nel periodo lavorativo, il massimo di 48 ore medie settimanali in un arco temporale di 6 mesi.

Art. 40 - FERIE

Nel corso di ogni anno solare, i dipendenti hanno diritto, in ragione del servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito.

Il periodo di ferie annuale è pari a 22 giorni lavorativi con l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giornate, o di 26 giorni lavorativi con l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni. Al compimento di un'anzianità di servizio di 10 anni al lavoratore competono 2 ulteriori giornate di ferie.

Al compimento di un'anzianità di servizio di 20 anni al lavoratore competono 2 ulteriori giornate di ferie oltre a quello previsto al punto precedente.

Competono, altresì, le giornate di riposo relative alle festività soppresse di cui alla legge 23 dicembre 1977, n° 937.

Le domeniche, le festività infrasettimanali e le giornate lavorative libere non sono computabili come giorni di ferie.

La fruizione delle ferie deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se, per eccezionali esigenze di servizio o motivate esigenze di carattere personale, il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne entro il mese di marzo dell'anno successivo salvo diverso accordo tra Agenzia e dipendente. Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero. Viceversa, non viene calcolata affatto la frazione inferiore. Il periodo di ferie è assegnato dall'Agenzia con riferimento alle proprie esigenze organizzative e tenendo conto delle richieste dei lavoratori sulla base della predisposizione di un piano ferie da redigere entro il primo quadrimestre dell'anno.

La malattia, superiore a 3 giorni, o il ricovero ospedaliero incorsi durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione e, successivamente, a presentare documentazione probante. Una volta avvenuta l'assegnazione del periodo di ferie,

queste devono essere godute. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore.

L'Agenzia può richiamare il lavoratore in ferie prima della scadenza delle stesse, solo se ricorrano eccezionali necessità di servizio. In tal caso il lavoratore, oltre ad avere il diritto di completare le ferie in un momento successivo, ha altresì diritto al rimborso delle spese comunque sostenute e documentate in ragione del rientro dalle stesse.

Restano ferme le spettanze ferie del personale "storico" dell'Agenzia del Demanio E.P.E. maturate nell'ambito della contrattualistica di provenienza.

Art. 41 - ASSENZE

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'Agenzia.

L'assenza dal lavoro a vario titolo deve essere preventivamente comunicata e autorizzata.

In caso di assenza non preventivabile, il lavoratore è tenuto ad avvertire l'Agenzia della propria assenza al massimo il giorno stesso in cui l'assenza ha inizio, entro un'ora dall'inizio del proprio orario di lavoro ed a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo. Il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore. Il lavoratore che, senza autorizzazione o giustificazione, è rimasto assente dal lavoro, è soggetto a procedimento disciplinare e, durante l'assenza, perde il diritto alla retribuzione.

Art. 42 - PERMESSI

Il lavoratore, a fronte di autorizzazione espressa del responsabile, può usufruire di permessi per giustificati motivi personali o familiari. La durata di detti permessi non può superare le 36 (trentasei) ore complessive nell'arco dell'anno.

Il lavoratore è tenuto a recuperare, entro il mese successivo, le ore non lavorate. In caso contrario, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata. I lavoratori, inoltre, hanno diritto, previa comunicazione formulata al responsabile, ai seguenti permessi:

– per matrimonio, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie,

da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio comprovato mediante regolare documentazione;

– per decesso di parenti (genitore, coniuge, figli, fratelli) o affini entro il 2° grado o persone comunque conviventi con il lavoratore, 3 giorni lavorativi di permesso retribuito;

– per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli, 1 giorno annuo di permesso retribuito;

– in caso di donazione di sangue, un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della legge n. 584/67 e della legge n. 107/90.

– Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ricorrano le condizioni, ad altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 47 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di malattia o di infortunio il lavoratore riceve dall'Agenzia la normale retribuzione individuale giornaliera a partire dal primo giorno di assenza.

La retribuzione individuale verrà attribuita in caso di malattia:

– al 100% durante il periodo di comporto (12 mesi);

– al 50% durante i sei mesi successivi.

Le prestazioni economiche eventualmente a carico dell'INPS anticipate dall'Agenzia, sono conguagliate alla fine di ciascun periodo di paga, nel loro importo con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stesso dall' Agenzia.

Art. 49 - SERVIZIO MILITARE

ARTICOLO ABROGATO

Art. 51 - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta in armonia con le raccomandazioni e le risoluzioni comunitarie e degli obblighi che le vigenti normative pongono a carico dell'Agenzia, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art. 46 della legge medesima. Tale rapporto va trasmesso alle OO.SS. territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale. L'Agenzia promuove iniziative, anche su proposta delle OO.SS. volte a verificare non solo il rispetto della normativa sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione nel campo delle assunzioni, della formazione professionale e della carriera. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/84 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. In relazione a quanto sopra, le Parti costituiscono una Commissione Nazionale che, verificati i presupposti di fattibilità, predispone schemi di progetti di azioni positive a favore delle lavoratrici.

La Commissione verifica l'efficacia dei programmi applicati e gli effetti in termini di sviluppo di carriera. Alla contrattazione a livello aziendale è assegnata la funzione di:

- esaminare l'andamento occupazionale femminile;
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi di sviluppo di carriera.

Art. 56 - DOVERI DEL PERSONALE

Il dipendente deve prestare l'attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità. In particolare, il lavoratore deve:

- a) osservare le norme del presente Contratto e le disposizioni impartite dall'Azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall'Agenzia per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio;
- d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; non trarre profitto, con danno dell'Agenzia stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima. E' fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;
- e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre corretto ed educato, che concorra al buon nome dell'Agenzia; usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia;
- f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, né, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati;

h) non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all'Agenzia in locali e luoghi non aperti al pubblico;

i) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Agenzia in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;

j) comunicare immediatamente all'Agenzia ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia.

Inoltre, per ciò che attiene alla malattia, il lavoratore ha l'obbligo di:

– dare immediata notizia della propria malattia all'Agenzia, salvo il caso di grave e comprovato impedimento.

La mancata comunicazione dell'assenza, trascorso un giorno lavorativo dal suo inizio, farà considerare l'assenza stessa ingiustificata;

– consegnare o far pervenire all'Agenzia (mediante raccomandata r. r. ed entro i termini contrattuali e di legge), il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità;

– riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;

– comunicare immediatamente all'Agenzia, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;

– osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Agenzia nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Nota a verbale: le parti condividono l'opportunità di un approfondimento congiunto sul contenuto degli articoli 56, 57 e 58, al fine di ricercare soluzioni più coerenti con la natura dell'Agenzia nel rispetto della legislazione vigente.

Art. 61 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Le parti concordano sull'esigenza di riformulare, entro il 31 gennaio 2007, il testo della normativa sulla trasferta al fine di pervenire a soluzioni che meglio possano disciplinare la prestazione lavorativa in trasferta nell'ambito del nuovo contesto organizzativo nel quale si verrà a trovare ad operare l'Agenzia. Le parti, altresì, concordano, a decorrere dal primo giorno successivo alla sottoscrizione del presente contratto, di elevare ad un importo di € 26,00 l'indennità prevista dal punto a) del vigente art. 61.

Art. 70 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:

a) per dimissioni del dipendente;

b) d'ufficio, al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia;

c) per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente Contratto;

d) per decesso del dipendente;

e) per i casi previsti per motivi disciplinari dal presente C.C.N.L..

In ogni caso l'Agenzia comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Agenzia ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'Agenzia, del livello al quale era assegnato e delle mansioni svolte.

Art. 71 - PERIODO DI PREAVVISO

Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere sempre comunicato per iscritto.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati all'art. 70, ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascun livello di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova di cui all'art. 21 del presente C.C.N.L..

In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data di comunicazione del recesso. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'art. 2121 c.c., così come modificato dalla legge n. 297/82.

Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Azienda è tenuta a concedere al lavoratore, che lo richiede, permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; pertanto, questo, anche se sostituito dall'indennità relativa, viene computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto, se prevista dal regime regolatorio cui ogni singolo dipendente è collegato.

Art. 73 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano sull'opportunità di prevedere a favore dei dipendenti una copertura sanitaria integrativa delle prestazioni offerte dal S.S.N.

Allo scopo sarà costituita una commissione tecnica mista per l'avvio dell'istituto.

Di detta copertura potranno beneficiare i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e d'inserimento, entrambi successivamente al superamento del periodo di prova.

Il contributo aziendale per detta iniziativa sarà d'importo massimo pari a € 350,00 annui pro-capite per gli anni 2007- 2008.

La commissione tecnica valuterà la possibilità di garantire l'assistenza sanitaria integrativa anche al personale con contratto a tempo determinato la cui durata sarà valutata congrua ai fini dell'avvio delle pratiche di iscrizione all'istituto.

TABELLA B - RETRIBUZIONE BASE LORDA

(valori mensili in €)

NUOVA TABELLA IN VIGORE DAL 1.10.2006

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE dal 1.10.2006	RETRIBUZIONE MENSILE dal 1.10.2007	NOTE
1	1.247	1.272	Personale di supporto
1 Super	1.295	1.321	Impiegati in formazione
2	1.367	1.394	Impiegati
3	1.528	1.558	Impiegati e personale laureato
4	1.670	1.703	Posizione di sviluppo
5	1.828	1.864	Posizione di sviluppo
6	2.008	2.048	Posizioni di coordinamento
Q	2.139	2.181	Quadri
Q Super	2.240	2.284	Quadri Super Quadri con responsabilità di strutture complesse e/o con il coordinamento di altri quadri. Quadri di elevatissima competenza specialistica

Indennità mensile per il livello Q: € 145

Allegato 2 - Contratti di inserimento

Nel nuovo contesto che caratterizza le attività dell'Agenzia del Demanio, particolarmente orientato verso lo sviluppo di nuove e innovative iniziative, l'inserimento del personale neoassunto diplomato e laureato rende necessario un percorso di acquisizione di conoscenze e competenze diverse da quelle normalmente garantite dalla sola formazione scolastica/universitaria.

Al fine di garantire durante la fase di inserimento del personale senza precedenti esperienze lavorative specifiche un adeguato sviluppo e consolidamento del profilo professionale, è prevista, in coerenza con l'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, l'adozione di "contratti d'inserimento" della durata prevista dallo stesso accordo nella misura massima (18 mesi), con l'inserimento al livello immediatamente inferiore a quello previsto dal C.C.N.L..

L'applicazione di tale previsione è limitata a:

- le aree operative territoriali (attività tecniche e amministrative);
- le strutture di staff centrali e territoriali ("controllo di gestione", "amministrazione e finanza", "sistemi informativi dedicati", "risorse umane", gestione di processi amministrativi interni -ad es.: procedure di acquisizione, procedure di dismissione, gestione amministrativa del patrimonio, etc.-).

L'area di applicazione è limitata all'inserimento del personale dei livelli 2, 3 e 4.

L'azienda dichiara di confermare in servizio, alla scadenza del contratto, la totalità dei dipendenti, riconoscendo l'inserimento al livello di riferimento e relativa retribuzione, salvo i casi di comprovata impossibilità alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono inoltre che ad un anno data dall'inizio del contratto si verificherà l'andamento complessivo dell'applicazione di tale istituto anche al fine di individuare, analizzare e concordare eventuali aree di miglioramento anche per quanto attiene alla durata dei contratti di inserimento.

L'accordo è in tutte le sue parti applicabile alla categoria di lavoratori di cui all'art. 54 comma 1, lettera e) del D.Lgs.n. 276/2003, e successive modificazioni (L. n. 80/2005), ivi compreso il criterio dell'inserimento al livello immediatamente inferiore a quello previsto dal C.C.N.L..

Allegato 3

L'Agenzia garantisce soluzioni non peggiorative per i dipendenti già in servizio alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. rispetto ai trattamenti in atto per quanto attiene l'istituto delle ferie.

Non potrà in ogni caso essere superato il numero di 28 giorni di ferie per effetto degli anni di anzianità di cui alla previsione dell'art. 40.

Allegato 4

L'importo medio lordo pro-capite di € 1.850,00 costituirà la base per l'erogazione del premio di risultato per gli anni di competenza 2007 e 2008.

Allegato 8

Le parti convengono di riapprofondire la tematica del diritto allo studio in apposito incontro.
Roma, 7/11/2006

Allegato 9

Le parti nel confermare l'art. 69 del C.C.N.L. (previdenza complementare) concordano di incontrarsi in tempo utile al fine di consentire l'esercizio del diritto di opzione al personale anteriormente al 31 dicembre 2006.

Allegato 10

Con riferimento all'art. 35 del C.C.N.L. (Orario di lavoro) le parti convengono di incontrarsi entro 3 mesi dalla firma del presente accordo per una verifica di eventuali problemi applicativi.

Roma, 7/11/2006

1^ Dichiarazione congiunta

Le parti si danno reciprocamente atto che i contenuti del Codice Etico, adottato dall'Agenzia del Demanio E.P.E. con delibera del Comitato di Gestione nella riunione del 25 febbraio 2005, sono da considerarsi a tutti gli effetti utili alla valutazione delle condotte poste in essere dai dipendenti dell'Agenzia e come tali debbono essere considerati ai fini di quanto disposto dagli artt. 56 e ss. del C.C.N.L.

2^ Dichiarazione congiunta

Le parti dichiarano, inoltre, che dal giorno successivo alla sottoscrizione del presente contratto, in relazione al rimborso chilometrico dovuto al dipendente in caso di utilizzo autorizzato del mezzo proprio in regime di trasferta, questo debba essere fissato ad un importo pari ad $\frac{1}{4}$ del costo di un litro di benzina per ogni chilometro effettuato.