

Verbale di accordo

Roma, 16 novembre 2007

Tra

SO.G.I.N. S.p.a. rappresentata da: Lorenzo Riggi, Maurizio P. De Rosa,
Marcello La Monaca

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

FILCEM-CGIL, rappresentata da: Morselli, Berni, Nardone, Fontanelli

FLAEI-CISL, rappresentata da: De Masi, Arca, Meazzi, Losetti, Saotta

UILCEM-UIL, rappresentata da: Pascucci, Polizzi, Musella, Zaza

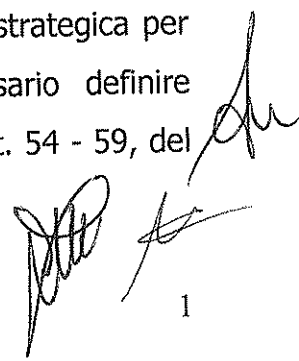
Premesso che

- dal 12 febbraio 2004 i datori di lavoro, indicati nell'articolo 54 del Decreto legislativo 276/2003, possono stipulare i contratti di "inserimento" con i soggetti aventi i requisiti indicati nello stesso articolo (come conseguenza dell'accordo interconfederale stipulato l'11 febbraio 2004 dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dai datori di lavoro);
- il contratto nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico, stipulato in data 18 luglio 2006, all'art. 14 prevede la nuova normativa sul contratto di "inserimento" prevista dal Decreto legislativo 276/2003;

considerato che

lo strumento del contratto di inserimento assume per Sogin un'importanza strategica per la promozione dell'occupazione giovanile. A tal fine, si rende necessario definire l'applicazione di questa nuova forma di contratto di lavoro, introdotta dall'art. 54 - 59, del Decreto legislativo 276/2003;

RA
H
K


1

le Parti convengono quanto segue:

nel confermare la volontà di promuovere l'adozione di tutti gli strumenti che tengano conto delle prospettive e delle esigenze del mondo del lavoro, si conviene sulla esigenza di avvalersi della nuova tipologia contrattuale dell'inserimento.

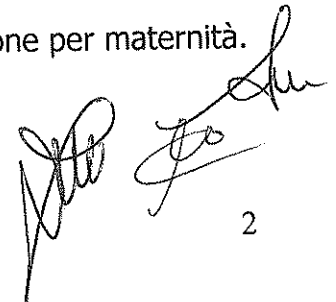
Il contratto di inserimento punta a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro.

Premesso che le categorie di soggetti che possono essere assunte con contratto di inserimento sono indicati nell'art. 54, comma 1, per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni" – in base a quanto stabilito dall'art. 1, comma 1 del Decreto Legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del Decreto Legislativo n. 297/2002 – si intendono coloro che, dopo aver perso il posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento conterrà i seguenti elementi:

- Il progetto individuale di inserimento, che deve indicare la qualificazione (professionalità) al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, la durata e le modalità della formazione. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 90 ore, ripartita tra l'apprendistato di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da effettuarsi all'inizio del contratto) e di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale. Il resto della formazione consisterà in congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche attraverso modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
- La durata del contratto, che, in base alla legge non può essere superiore a 18 mesi (elevata a 36 in caso di assunzione di portatori di "handicap grave" fisico/mentale/psichico). Nel computo del limite massimo di durata del contratto di inserimento (18 mesi ovvero 36 mesi nel caso di lavoratori con "handicap grave" fisico/mentale/psichico) non si tiene conto di eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare/civile, nonché dei periodi astensione per maternità.
- L'area nella quale verrà effettuato l'inserimento.

RR
R



- Il periodo di prova, che sarà di 3 mesi, così come stabilito dall'art.14 CCNL 18 luglio 2006 e verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di inserimento che agli effetti dell'anzianità di servizio. In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo del contratto di inserimento verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.
- La categoria di inquadramento, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il CCNL settore elettrico, spetta ai lavoratori addetti a mansioni equivalenti.
- Per il personale destinato a mansioni operative, la qualifica iniziale sarà di "aiuto" con inquadramento in categoria C2. Dopo 12 mesi sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria C1. La qualificazione da conseguire è quella contrattualmente indicata per la categoria CS. Nel caso di trasformazione del contratto di inserimento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo l'iniziale inquadramento in categoria Cs, sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria B2 dopo 18 mesi dalla trasformazione stessa.
- Per il personale destinato a mansioni di concetto, la qualifica iniziale sarà di "aggiunto" con inquadramento in categoria B2. Dopo 12 mesi sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria B2s. La qualificazione da conseguire è quella contrattualmente indicata per la categoria B1 (addetto tecnico/amministrativo/ecc). Nel caso di trasformazione del contratto di inserimento in rapporto di lavoro a tempo determinato, dopo l'iniziale inquadramento in categoria B1 sarà riconosciuto l'inquadramento nella categoria B1s dopo 12 mesi dalla trasformazione stessa e l'inquadramento nella categoria Bs dopo ulteriori 6 mesi.
- Per il personale destinato a mansioni di concetto con funzioni direttive la qualifica iniziale, all'atto dell'assunzione, sarà in categoria BSs. La qualificazione da conseguire è quella contrattualmente indicata per la categoria A1 (corrispondente alla declaratoria di impiegato di concetto con funzioni direttive/tecnico specialista). Nel caso di trasformazione del contratto di inserimento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo l'iniziale inquadramento in categoria A1 sarà riconosciuto l'inquadramento nella categoria A1s dopo 3 mesi dalla trasformazione stessa e l'inquadramento in categoria AS dopo ulteriori 3 mesi.
- L'orario di lavoro, determinato in base al CCNL (38 ore) ed in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

- In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore titolare di contratto di inserimento non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 135 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per il predetto periodo verrà erogata l'intera retribuzione.
- Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, al lavoratore titolare di contratto di inserimento verrà corrisposta la retribuzione intera fino alla guarigione clinica, nei limiti della durata del contratto di inserimento, ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento del comporta. Quando il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.


Si riporta, a titolo esemplificativo, nel modulo allegato, il fac-simile di progetto individuale di inserimento lavorativo, che contiene tutti gli elementi essenziali e che dovrà essere utilizzato dall'Azienda quale parte integrante del contratto di inserimento/reinserimento.


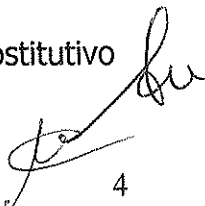


I lavoratori assunti con contratto di inserimento potranno usufruire dei servizi prestati dal Fondo integrativo sanitario, FISDE, e dell'Associazione ricreativa e culturale ARCA, e alle condizioni indicate dall'articolo 5, comma 8, Statuto del FOPEN, i servizi previsti dal Fondo stesso.

Per il contratto di inserimento non trovano applicazione i seguenti istituti:

- Aumenti periodici di anzianità (art. 36 CCNL)
- L'istituto dell'aspettativa (art. 28, commi 7, 8, 9, del CCNL)
- La normativa di cui all'art. 34 CCNL (lavoratori sottoposti a procedimento penale), ad eccezione di quanto previsto dal 1° comma nei limiti della durata del contratto di inserimento
- Diritto allo studio (art. 30 CCNL)
- Le disposizioni in materia di classificazione del Personale (art. 21 CCNL)
- Quadri (art. 22 CCNL)
- Quanto previsto dall'articolo 47 CCNL in tema di preavviso e trattamento sostitutivo
- Permessi sindacali (art. 5 e 6 CCNL e relativi accordi in materia).

12/1


 
 4

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati dal presente accordo, si rinvia al CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 luglio 2006 ed agli accordi aziendali vigenti, confermati con il verbale di accordo nazionale del 7 agosto 2002 (compreso, per i siti ENEA, il verbale d'accordo di armonizzazione sulle indennità nucleari del 23 novembre 2006).

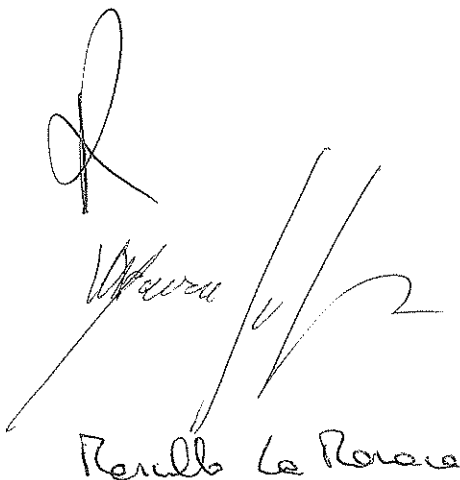
La trasformazione del contratto di inserimento in rapporto a tempo indeterminato avverrà tramite colloquio di accertamento della professionalità e delle competenze sviluppate dal lavoratore rispetto al contesto lavorativo.

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, con cadenza annuale, potranno essere realizzati degli incontri in cui l'azienda fornirà informazioni circa l'andamento dei contratti di inserimento conclusi, facendo riferimento alla durata, al numero, alle qualifiche interessate, nonché alla percentuale di trasformazione in contratto a tempo indeterminato (almeno il 80% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, art. 14, comma 10, CCNL 18.07.2006).

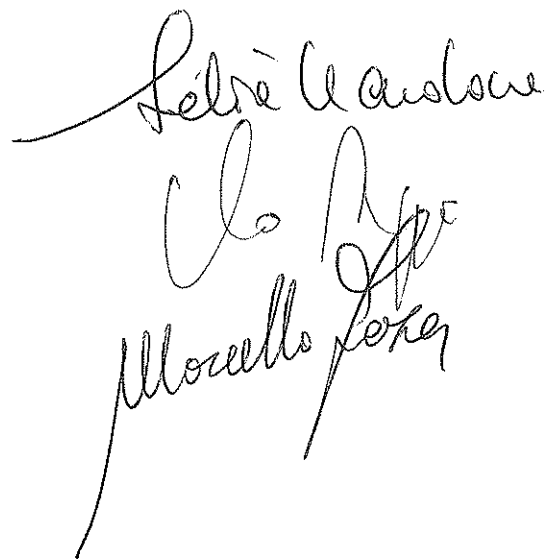
La registrazione della formazione svolta durante il contratto di inserimento sarà effettuata nel libretto formativo a cura del datore di lavoro; in attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del citato Decreto Legislativo n. 276/2003, tale registrazione avverrà mediante i consueti registri di formazione.

In relazione al carattere innovativo del presente accordo, le Parti convengono sull'opportunità di una verifica dello stesso entro 24 mesi dall'introduzione.

Letto, confermato e sottoscritto.



Renzo La Rocca



Felice La Rocca



Allegato



Roma,

Oggetto: progetto individuale di inserimento lavorativo (art. 55 D. L.vo 10/09/2003, n°276).

La Sogin S.p.a. con sede legale in Roma, via Torino 6, iscritta al Registro delle imprese di Roma, Repertorio Economico Amministrativo N° 922437, Partita IVA 05779721009, propone ai sensi delle norme indicate in oggetto, il seguente contratto di inserimento a favore del sig./sig.ra _____ da inserire nella sede/centrale/impianto di _____. A tal fine, si espongono i seguenti elementi che qualificano quanto segue:

- CCNL per il lavoratori addetti al settore elettrico, 18 luglio 2006.
- Responsabile da contattare: Tutor aziendale, sig. _____.
- Luogo di assunzione _____; area _____.
- Durata del contratto mesi 18; periodo di prova mesi 3.
- Periodo di formazione, 90 ore.
- Orario di lavoro settimanale: 38 ore, come da CCNL.
- Mansioni da svolgere (inerenti la qualificazione da conseguire): _____
- Inquadramento iniziale: categoria _____ CCNL per gli addetti al settore elettrico.

ca
2K



6

➤ Inquadramento finale: categoria _____ CCNL per gli addetti al settore elettrico.

Caratteristiche del progetto

Il progetto prevede l'assunzione di una risorsa da inserire nella Direzione _____ della Sogin S.p.a sede/centrale/impianto di _____ per le quali è richiesto il seguente titolo di studio: _____.

(E' inoltre richiesta una buona conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni Windows-Office).

L'inquadramento iniziale sarà la categoria _____ del settore elettrico.

La qualificazione professionale da conseguire al termine del progetto sarà quella contenuta nella declaratoria prevista per la categoria _____ dal CCNL settore elettrico, qualora il lavoratore venga confermato a seguito dell'eventuale trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento sarà di 18 mesi.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti ed eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D. L.vo n.276/2003.

Programma di inserimento e formazione

Il programma di formazione è suddiviso in parte generale e parte speciale.

La formazione generale segue uno schema comune per tutti i livelli professionali, poiché riguarda obiettivi formativi, che hanno valore di base per lo sviluppo delle attività di business in senso ampio.


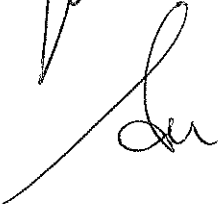

Parte generale:

- seminari istituzionali, introduzione alla Sogin S.p.a.
- struttura organizzativa aziendale, strategie organizzative
- diritti e doveri del lavoratore, il codice Etico
- il contratto.

Prevenzione degli infortuni:

- aspetti informativi sull'ambiente di lavoro

21
A
D

- aspetti normativi
- sicurezza

Disciplina del rapporto di inserimento:

- rapporto di lavoro
- previdenza ed assistenza
- elementi costitutivi della busta paga e del costo del lavoro.

Parte speciale:

Sono previsti corsi formativi finalizzati all'acquisizione di know-how specialistico. La formazione pratica verrà inoltre soddisfatta mediante l'affiancamento al tutor aziendale.

Alla risorsa interessata verranno messi eventualmente a disposizione i seguenti strumenti di lavoro:

- personal computer e stampante
- posta elettronica ed Intranet aziendale
- strumenti correlati (cd rom, banche dati)

Firma per la Sogin S.p.a.

Il Direttore

Risorse Umane, I.T. & Servizi

Firma lavoratore/lavoratrice

Il/la lavoratore/lavoratrice dichiara di aver preso visione del progetto individuale di inserimento indicato nel presente contratto e fornisce il proprio consenso espresso

Firma per la Sogin S.p.a.

Firma lavoratore/lavoratrice
