

**ACCORDO TRA LE PARTI
PERSONALE DIRETTIVO/NON DIRETTIVO acquevenete S.p.A.**

Oggi 05 febbraio 2019 presso la sede di acquevenete S.p.A. in Monselice, si sono incontrati,

acquevenete S.p.A., p.i. 00064780281, con sede in Monselice (PD) - via C. Colombo 29/A, rappresentata dal Direttore Generale, avv. Monica Manto

le Organizzazioni Sindacali rappresentate:
dalla sig.ra Barbara Schiavo di **Filctem CGIL di Padova**
dal sig. Fabrizio Da Lio di **Femca CISL di Padova e Rovigo**
dal sig. Virginio Celin di **Uiltec UIL di Padova e Rovigo**

la **rappresentanza dei lavoratori** di acquevenete S.p.A.

per sottoscrivere un accordo che definisca i criteri di individuazione dei lavoratori direttivi di 7° e 8° livello al fine di identificare i lavoratori ai sensi dell'art. 27 ultimo comma del CCNL.

Premesso che

- ai sensi dell'art. 17, comma 5, d.lgs. 66/03, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni in materia di orario normale settimanale, durata massima dell'orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause, organizzazione e durata del lavoro notturno, non trovano cittadinanza nei confronti dei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, per le caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere predeterminata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- devono ritenersi compresi nell'alveo definitorio del personale direttivo non solo i dirigenti in senso stretto, ma anche il c.d. personale dirigente minore, il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi;
- anche per il personale direttivo devono trovare attuazione confini entro i quali circoscrivere la durata della prestazione lavorativa connessi ai principi generali della protezione della sicurezza e della salute del lavoratore (a mente dell'art. 2087 c.c. e del d.lgs. n.81/08);
- il CCNL individua anche nei livelli 7° e 8° il personale avente funzioni direttive;
- sono presenti in Azienda alcune funzioni aziendali al 7° o 8° livello seppure non svolgenti funzioni direttive;
- le OO.SS. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di identificare le risorse interne con funzioni direttive, classificando i lavoratori in coerenza con le effettive attività espletate dal singolo lavoratore e permettendo ai lavoratori non direttivi di svolgere la propria attività secondo le regole di gestione in materia di orario di lavoro del personale non direttivo;

si conclude quanto di seguito:

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Secondo la declaratoria contrattuale appartiene al livello 7° il lavoratore che:
 - svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative importanti in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di contenuto specialistico;
 - opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard;
 - ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
 - gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere;

78

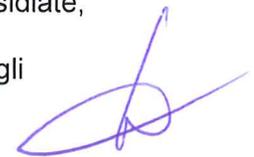
PS

9/10

CM



Buck B



- possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea o almeno al diploma e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro.
3. Divengono pertanto elementi qualificanti il ruolo del livello 7° oltre a quanto previsto dal CCNL:
- il coordinamento e il controllo di **unità organizzative importanti**;
 - la professionalità di **contenuto specialistico**;
 - l'utilizzo di **autonomia di iniziativa** anche non in conformità a procedure standard;
 - la responsabilità sui risultati delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, **ove affidate**;
 - l'interpretazione delle norme e delle informazioni complesse per raggiungere gli obiettivi prefissati;
 - il possesso di conoscenze corrispondenti **almeno al diploma**.
4. Secondo la declaratoria contrattuale appartiene al livello 8° il lavoratore che:
- svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative di primaria importanza in relazione alla struttura aziendale e/o funzioni professionali di contenuto altamente specialistico;
 - opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard, nel quadro di obiettivi che concorre a definire;
 - ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
 - gestisce informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere;
 - possiede approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione ed esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro.
5. Divengono pertanto elementi qualificanti il ruolo del livello 8° oltre a quanto previsto dal CCNL:
- il coordinamento e il controllo di unità organizzative di **primaria importanza**;
 - la professionalità di **contenuto altamente specialistico**;
 - l'utilizzo di **autonomia di iniziativa** anche non in conformità a procedure e metodi standard, nel quadro di **obiettivi che concorre a definire**;
 - la responsabilità sui risultati delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane affidate;
 - l'interpretazione delle norme e delle informazioni complesse per raggiungere gli obiettivi prefissati **che concorre a definire**;
 - il possesso di conoscenze corrispondenti alla **laurea**;
 - l'utilizzo di **elevata discrezionalità**.
6. La Direzione Aziendale provvederà entro il prossimo 15 febbraio 2019 ad individuare singolarmente, con comunicazione specifica, i lavoratori che svolgono effettive funzioni direttive rispetto a coloro che svolgono funzioni non direttive, all'interno del personale che alla data attuale è inquadrato nel 7° e 8° livello contrattuale (non a part-time, per il quale si veda il successivo art. 9).
7. Per il personale 7° e 8° livello non direttivo, tale classificazione comporterà a partire dal 1° febbraio 2019 una revisione delle modalità di gestione dell'orario di lavoro (definizione del concetto di orario di lavoro settimanale, gestione del lavoro straordinario, adempimento delle timbrature, gestione della flessibilità in entrata, ecc.) che si dovrà riportare a quanto già previsto in Azienda per i lavoratori di livello inferiore al 7°.
8. Per il personale 7° e 8° livello direttivo a partire dal 1° gennaio 2019 la chiusura della flessibilità avrà cadenza mensile. Stante le previsioni del CCNL in materia di orario di lavoro minimo settimanale la flessibilità dovrà comunque portare a un saldo positivo. Nel caso in cui la chiusura

B. R.



RS



della flessibilità risultasse con saldo negativo la differenza rispetto all'orario contrattuale mensile andrà sanata a cura dell'Ufficio Risorse Umane con l'utilizzo dei rispettivi permessi individuali.

Per il personale inquadrato al 7° e 8° livello con contratto di lavoro part-time, l'orario di lavoro è per norma limitato e corrispondente a quanto pattuito tra le parti, con normativa ad hoc, e la possibilità di concordare clausole elastiche e flessibili a norma dell'art. 12 del CCNL Unico Gas Acqua.

Resta altresì inteso che il personale in part-time potrà richiedere la flessibilità oraria prevista per il personale amministrativo non direttivo.

Coerentemente con l'orario definito, a tale personale verranno retribuite le prestazioni supplementari e/o straordinarie preventivamente autorizzate dal Responsabile.

Letto, confermato e sottoscritto.

acquevenete S.p.A. - Monica Manto



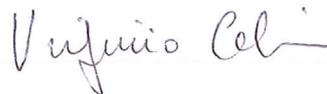
Filctem CGIL di Padova - Barbara Schiavo



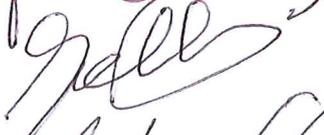
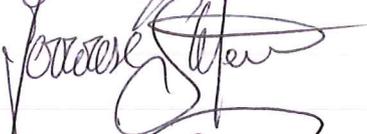
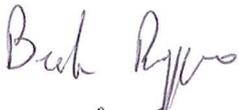
Femca CISL di Padova e Rovigo - Fabrizio Da Lio



UILtec UIL di Padova e Rovigo - Virginio Celin



La rappresentanza dei lavoratori di acquevenete S.p.A.



Roberto Bignardi