



FEDERAZIONE ITALIANA CONSORZI  
ED ENTI DI INDUSTRIALIZZAZIONE

(in pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 26, legge n. 40 del 28.2.1998)

CONSORZIO INDUSTRIALE  
PROVINCIALE NORD EST  
SARDEGNA - GALLURA

Prot. n. 5034  
Data arrivo 29-11-2016

Roma, 29 novembre 2016  
prot. 181

Ai Consorzi Industriali  
associati alla FICEI  
Loro Sedi

*Demurda*  
←

Oggetto: CCNL Dipendenti Consorzi Industriali 2016/2018;  
CCNL Dirigenti Consorzi Industriali 2016/2018

In allegato si trasmettono i Contratti Collettivi di Lavoro  
01/01/2016-31/12/2018 dei Dipendenti e dei Dirigenti dei Consorzi industriali

Con i migliori saluti.

Il Presidente  
- Dott. Andrea Ferroni -

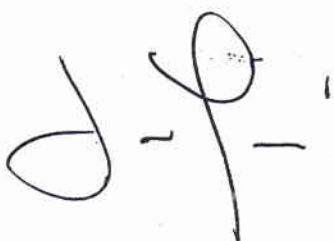



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
CONSORZI ED ENTI  
DI SVILUPPO INDUSTRIALE**

**ADERENTI ALLA**

**F.I.C.E.I.  
Federazione Italiana Consorzi ed  
Enti di Industrializzazione**



**Roma, 29 novembre 2016**


In data 29 Novembre 2016, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale, le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

**F.I.C.E.I.**

Nelle persone del Presidente ANDREA FERRONI

- RENZO MARING

- BARTOLOMEO ANTONACCI



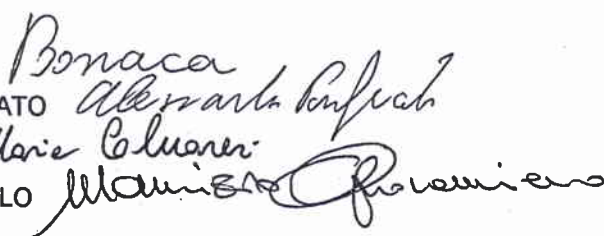
**Organizzazioni Sindacali**

F.P. CGIL FEDERICO BOZZANCA

ALESSANDRO PURIFICATO

MARIA CALVARESI

MAURIZIO GIOVANNIELLO

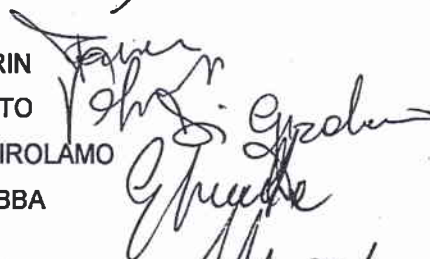


F.P.S. CISL GIOVANNI FAVERIN

DANIELA VOLPATO

GABRIELLA DI GIROLAMO

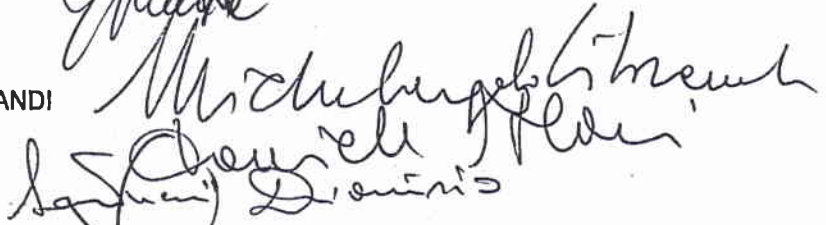
GIUSEPPE SCIUBBA



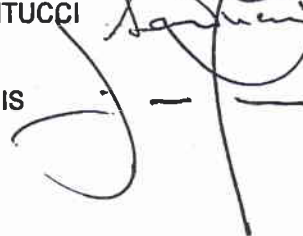
UIL F.P.L. MICHELANGELO LIBRANDI

DANIELE ILARI

DIONISIO SANTUCCI



FINDICI GESUINO MACIS



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2016-2018

## CONSORZI ED ENTI DI SVILUPPO INDUSTRIALE ADERENTI ALLA FICEI TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### ARTICOLO 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro di tutto il personale dipendente, con esclusione della categoria dei dirigenti, dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione di cui all'art. 36 della Legge 5 ottobre 1991, aderenti alla F.I.C.E.I. (Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione), di seguito definiti Enti, qualificati Enti Pubblici Economici ed ai quali si applica la disciplina per regolamentare il rapporto di lavoro di natura privatistica.
2. Il presente contratto si applica altresì al personale dipendente della FICEI.

### ARTICOLO 2

#### Disposizioni generali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché alla Legge 20.05.1970 n.300 (statuto dei lavoratori), in quanto applicabili.

### ARTICOLO 3

#### Decorrenza e durata

2. Il presente contratto si riferisce al periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 sia per la parte normativa che per la parte economica. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo contrattuale.

### ARTICOLO 4

#### Procedure per il rinnovo del CCNL

1. Le proposte di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono presentate sei mesi prima della scadenza dello stesso.
2. Entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte sarà fissato il primo incontro per il rinnovo.
3. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. Entro sei mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termine di variazione dei minimi tabellari.
5. In sede di rinnovo contrattuale gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto precedente.
6. In caso di prolungamento delle trattative oltre la scadenza, e fermo restando il rispetto dei tempi di presentazione delle richieste e di avvio del negoziato, le Parti concorderanno un elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

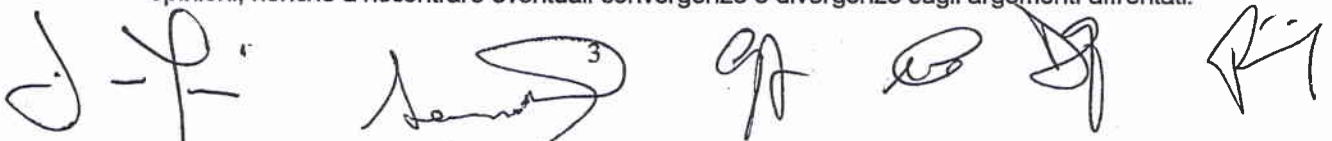
### TITOLO II

## RELAZIONI SINDACALI

### ARTICOLO 5

#### Obiettivi e strumenti

1. Le parti concordano sulla necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili che sappia coniugare la valorizzazione del patrimonio umano e professionale dei dipendenti dei Consorzi con l'efficienza e la competitività degli Enti. Le parti considerano i Consorzi industriali poli generatori dello sviluppo economico del territorio nonché strumento necessario sia per il rafforzamento competitivo delle imprese locali che per l'insediamento di nuove attività.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
  - b. concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni, nonché a riscontrare eventuali convergenze o divergenze sugli argomenti affrontati.





- c. contrattazione, intesa come attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata ad una definizione congiunta delle materie stesse.

## ARTICOLO 6

### Competenze contrattuali

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

#### 1. Contrattazione collettiva di livello nazionale

1. Il CCNL insieme con le leggi vigenti, costituisce la fonte di regolamentazione primaria degli elementi del rapporto di lavoro, garantendo in particolare la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei Consorzi Industriali.
2. Tra le materie fondamentali della contrattazione a livello nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione di:
  - a. sistema delle relazioni sindacali e più in generale dei diritti sindacali;
  - b. sistema di classificazione e di inquadramento dei lavoratori e relativi minimi salariali;
  - c. criteri e metodologie generali riguardanti lo sviluppo professionale;
  - d. durata dell'orario di lavoro;
  - e. criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione;
  - f. materie della contrattazione aziendale con individuazione dei soggetti abilitati a negoziare;
  - g. procedure di rinnovo dei CCNL e degli accordi aziendali;
  - h. procedure riguardanti il rispetto degli ambiti negoziali, la gestione e l'interpretazione della normativa contrattuale;
  - i. aspetti relativi alla previdenza complementare;
  - j. gli aspetti generali del rapporto di lavoro.
  - k. criteri generali per la formazione professionale

#### 2. Contrattazione collettiva di livello aziendale

3. In ciascun Ente, le Parti stipulano il contratto collettivo aziendale, nel rispetto della disciplina del presente CCNL.
4. La contrattazione aziendale ha come finalità l'obiettivo di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento degli Enti di Industrializzazione, nella specificità territoriale, consentendo soluzioni più appropriate alle problematiche della gestione del lavoro.
5. In questo contesto vengono demandate alla contrattazione aziendale:
  - le modalità operative relative ai sistemi di incentivazione e/o premialità;
  - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
  - i piani di mobilità a carattere non temporaneo di lavoratori conseguente a processi di ristrutturazione aziendale, di acquisizione o scorporo dei servizi, comportante anche riconversione con formazione professionale, anche attraverso il trasferimento in società collegate, controllate o partecipate;
  - la polivalenza funzionale laddove necessaria
  - l'articolazione dell'orario di lavoro;
  - il diritto allo studio;
  - l'ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e politiche di prevenzione malattie ed infortuni;
  - le pari opportunità;
  - l'individuazione di nuovi profili;
  - programmi per il telelavoro
  - modalità di applicazione dell'istituto della cessione gratuita delle ferie
  - ogni altra materia indicata esplicitamente nel presente Contratto.

## ARTICOLO 7

### Informazione

1. Gli Enti informano periodicamente i soggetti sindacali, individuati dal presente contratto, sugli atti di valenza generale, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. In particolare a livello nazionale FICEI, su richiesta delle OO.SS. fornisce informazioni in merito a:
  - legislazione e ordinamento dei consorzi;
  - politiche industriali e assetti settoriali;
  - strategie organizzative e livelli di investimento;
  - mercato del lavoro e politiche formative;
  - dinamiche del costo del lavoro;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'D-f-', 'Santini', 'GA', 'R', and others.]*

- salute e sicurezza dei lavoratori;
  - pari opportunità;
  - ricadute di ordine fiscale, legislativo, previdenziale sul comparto;
3. A livello aziendale gli Enti, su richiesta delle OO.SS., forniscono informazioni in merito a:
- andamento economico, gestione e sviluppo aziendale;
  - politiche e programmi di decentramento e ristrutturazioni;
  - linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione;
  - criteri e procedure di assunzione, valutazione e sviluppo del personale;
  - obiettivi e piani generali di formazione e addestramento;
  - dinamiche del costo del lavoro, con riferimento alle politiche retributive, meritocratiche e al numero dei lavoratori interessati;
  - situazione del personale maschile e femminile in tema di pari opportunità (legge n. 125/91);
  - adozione e definizione dei turni, delle reperibilità e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro connessi all'orario di servizio;
  - contratti di apprendistato, tipologia di personale e percentuale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato;
  - qualità dei servizi erogati;
  - utilizzo di rapporti di lavoro temporaneo con riferimento alla tipologia di personale, quantità per qualifiche e motivo di utilizzo dell'istituto;
4. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente Contratto preveda la concertazione o la contrattazione collettiva, l'informazione deve essere preventiva.

#### ARTICOLO 8 Concertazione

1. I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, in conformità dell'art. 7, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. La concertazione oltre alle competenze negoziali proprie del CCNL, allo scopo di operare coerentemente con i principi relazionali indicati dall'art. 5, nonché per valutare i processi di trasformazione e sviluppo degli Enti di Industrializzazione, deve porre in condizione i soggetti sindacali di acquisire un adeguato livello conoscitivo.
3. La concertazione si effettua in coerenza con la suddivisione degli assetti contrattuali previsti dal presente CCNL e verterà in particolare su:
  - a. **concertazione a livello nazionale**
    - ordinamento degli Enti di Industrializzazione ed eventuali trasformazioni previste per legge;
    - il ruolo e lo sviluppo degli Enti a livello nazionale e territoriale
  - b. **concertazione a livello aziendale**
    - organizzazione del lavoro
    - l'andamento economico e produttivo dell'Ente;
    - lo sviluppo di iniziative societarie di rilievo per gli assetti occupazionali e l'organizzazione del lavoro;
    - la classificazione del personale in relazione all'organizzazione ed agli obiettivi dell'Ente
    - l'andamento dell'occupazione con riferimento a programmi operativi aventi concreta rilevanza per lo sviluppo occupazionale;
    - verifica sull'utilizzo del lavoro straordinario (come previsto dall'art. 35);
    - carichi di lavoro;
    - situazioni di bilancio dei consorzi rilevanti ai fini della corresponsione del premio di risultato e produttività.
    - Criteri di fruizione del congedo parentale su base oraria
4. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 5 giorni dalla data di ricezione della richiesta.
5. Dall'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risulti le posizioni delle parti.

#### ARTICOLO 9

## Rappresentanze Sindacali nei luoghi di lavoro e composizione delle delegazioni

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
  - a. le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali;
  - b. i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. Ai fini della contrattazione collettiva aziendale la delegazione
  - a. per le organizzazioni sindacali è composta dalle RSU, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali e dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL
  - b. per gli Enti di sviluppo industriale è composta dal legale rappresentante dell'ente o suoi delegati .
  - c. E' nella facoltà del Legale rappresentante dell'Ente farsi assistere da altri esperti e/o dalla FICEI firmataria del presente contratto.

### ARTICOLO 10

#### Procedure di relazioni sindacali

1. In relazione agli ambiti e modalità di contrattazione aziendale precedentemente individuate, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure:
  - gli accordi aziendali hanno durata triennale, essi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e si intendono prorogati in caso di mancata disdetta delle parti fino al rinnovo;
  - le richieste di rinnovo dei contratti collettivi aziendali debbono essere presentate 60 giorni prima della scadenza degli stessi, al fine di determinare un tempo utile per l'avvio del negoziato;
  - e Parti attivano la trattativa entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta;
  - durante il periodo in cui si svolge la contrattazione collettiva aziendale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa, fatti salvi eventuali provvedimenti indifferibili derivanti da disposizioni di legge.

### ARTICOLO 11

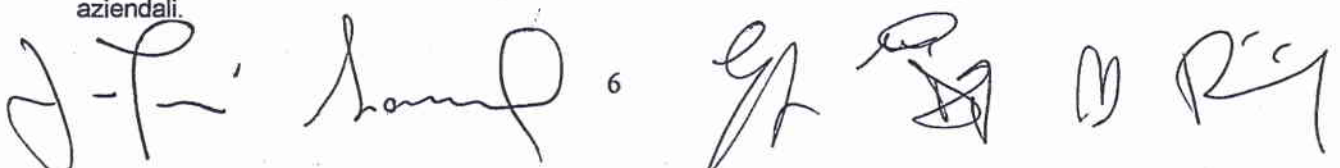
#### Rappresentanza Sindacale Unitaria ( RSU )

1. L'iniziativa per la costituzione della RSU è assunta dalle Organizzazioni Sindacali formalmente costituite ai sensi della normativa di legge nazionale per il settore privatistico.
2. Il numero massimo di componenti della RSU in ciascun Ente è di:
  - 1 componente negli Enti che occupano fino a 15 dipendenti
  - 3 componenti negli Enti che occupano da 16 a 100 dipendenti
  - 1 componente ulteriore per ogni frazione aggiuntiva parziale o intera di 70.
3. Le OOSS firmatarie del CCNL e costituenti la RSU ratificano congiuntamente e successivamente comunicando agli Enti e per conoscenza alla FICEI i nominativi dei componenti della RSU eletti.
4. Nei casi di decadenza della RSU o comunque ove la RSU non sia ancora stata eletta, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OOSS firmatarie del presente contratto, ove esistenti, in attesa della sua costituzione.
5. La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, gestiscono i rapporti sindacali con gli Enti ed assolvono funzioni di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione di secondo livello.

### ARTICOLO 12

#### Permessi sindacali Permessi per la RSU

1. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1.30 ore per dipendente in forza presso gli Enti di Sviluppo Industriale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.
3. I permessi della RSU assorbono quegli spettanti a norma dell'articolo 23 della legge 300/70.
4. La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU agli Enti, con un preavviso di 48 ore, indicando il nominativo del beneficiario.
5. Nel caso di mancata costituzione della RSU ovvero nel caso di decadenza della medesima, i permessi sindacali previsti dal presente articolo vengono fruiti dalle Rappresentanze Sindacali aziendali.





**a. Permessi per i dirigenti sindacali**

1. I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, regionali e territoriali delle OOSS stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 3 (tre) ore complessive per dipendente in forza presso l'Ente al 30 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza di ciascun anno, si considerano i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 della legge 300/70 e viene ripartito in due distinti aggregati di ore di competenza rispettivamente del livello aziendale per 1/3 e nazionale per 2/3.
4. I permessi devono essere espressamente richiesti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori interessati con un preavviso di quarantotto ore mediante lettera indirizzata all'Ente.
5. I permessi nazionali e aziendali non sono cumulativi sulla stessa persona, pertanto annualmente le Confederazioni sindacali comunicano su quale monte ore attingere per il singolo lavoratore.

**b. Monte ore aziendale**

1. I lavoratori che possono fruire di questo monte ore aziendale sono i componenti gli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente.

**c. Monte ore nazionale**

1. Questo monte ore viene utilizzato, su indicazione delle Segretarie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, secondo la seguente ripartizione:
  - permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dai lavoratori che ricoprono cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto b, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno o parziale, secondo le modalità concordate tra le parti.

**ARTICOLO 13**

**Assemblee sindacali del personale**

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea negli Enti, fuori dell'orario di lavoro ovvero durante l'orario di lavoro: nei limiti orari definiti dalla applicazione della legge n. 300/1970 di 12 ore annue.
2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., con ordine del giorno comunicato agli Enti almeno 24 ore prima dell'assemblea.
3. Qualora alle assemblee partecipino dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti, i loro nominativi devono essere comunicati per iscritto agli Enti almeno 48 ore prima della riunione stessa.

**ARTICOLO 14**

**Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori**

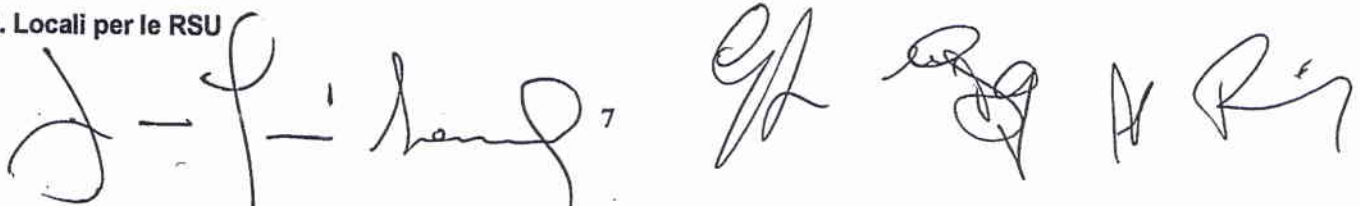
**A. Trattenute dei contributi**

1. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento volontario dei propri contributi alle OOSS stipulanti il presente CCNL alle quali, gli Enti effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai sindacati nazionali in modo congiunto di anno in anno.
2. La trattenuta verrà effettuata o sospesa a richiesta del lavoratore interessato con decorrenza dal mese successivo alla data in cui consegna o revoca la delega in materia agli Enti.
3. Effettuata la trattenuta l'azienda rimetterà ad ogni sindacato mensilmente la somma di competenza.
4. L'Ente trasmetterà ad ogni singolo sindacato comunicazione annuale, relativamente al numero ed ai nominativi degli iscritti. Mensilmente verranno comunicate le variazioni relativamente alle iscrizioni, revoche e cessazioni dal servizio dei lavoratori con delega relativa alle trattenute dei contributi sindacali.

**B. Comunicati e stampa sindacale**

1. L'Ente mette a disposizione, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia di interesse sindacale e del lavoro, di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori.

**C. Locali per le RSU**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

1. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 27 della legge 300/70, l'Ente mette a disposizione della RSU un locale idoneo per le proprie riunioni.

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### ARTICOLO 15 Costituzione del rapporto di lavoro

1. L'assunzione del personale viene effettuata dagli Enti di Industrializzazione in conformità alle norme di legge e nel rispetto della disciplina del presente CCNL.
2. Nel confermare la priorità del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato quale scelta preferenziale nella costituzione del rapporto di lavoro, si conviene che i rapporti contrattuali attivabili sono esclusivamente quelli disciplinati dal presente CCNL.
3. I Consorzi attiveranno forme di monitoraggio del lavoro diverso da quello a tempo pieno ed indeterminato con successiva verifica, unitamente alle OO.SS., tesa a valutare tutte le problematiche connesse a tali rapporti, nell'intento di una eventuale stabilizzazione del personale interessato.

#### ARTICOLO 16 Assunzione del personale

1. L'assunzione di personale viene effettuata in forma scritta, la comunicazione al lavoratore/ice dovrà specificare:
  - a. la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - b. la qualifica ed il livello inizialmente assegnato;
  - c. il trattamento economico;
  - d. tutte le altre eventuali condizioni concordate.
2. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'ente nel rispetto delle normative vigenti.
3. L'Ente si avvale della facoltà di sottoporre l'aspirante all'assunzione a visita medica, ai sensi di quanto previsto dall'art.41, comma 2 lett. a) del D.lgs. 81/2008.
4. I requisiti e le modalità di assunzione sono di volta in volta stabiliti dall'Ente previa informazione alle Rappresentanze Sindacali, nel rispetto delle vigenti norme di legge ed in relazione alle specificità del posto da ricoprire.

#### ARTICOLO 17 Periodo di prova

1. L'assunzione in servizio del lavoratore/ice avviene con un periodo di prova non superiore a:
  - tre mesi per la categoria A;
  - tre mesi per la categoria B;
  - sei mesi per la categoria C;
  - sei mesi per la categoria Q.
2. Trascorso il periodo di prova l'Ente comunica in forma scritta l'assunzione in servizio del dipendente.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore/ice spetta la retribuzione relativa alle giornate di servizio prestato, nonché i ratei di ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Il periodo di prova è valido a tutti gli effetti per il computo dell'anzianità e del trattamento previdenziale.





#### ARTICOLO 18 Lavoro a tempo parziale

L'assunzione a tempo parziale di personale dall'esterno, può avvenire ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge in materia e nel rispetto delle modalità previste dal presente CCNL.

Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite

 8



Il personale dipendente può chiedere il passaggio dal contratto a tempo pieno a quello a tempo parziale per una durata minima di 12 mesi, ovvero a tempo indeterminato. L'Ente risponde nel merito della richiesta entro 10 giorni.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e aree contrattuali rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si conviene che le percentuali dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non potranno superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.

Per prestazione a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, comunque non inferiore al 30% dell'orario previsto per i dipendenti a tempo pieno.

In presenza di particolari esigenze e/o condizioni, il rapporto a tempo parziale, su richiesta del dipendente, può essere dall'ente innalzato nelle quantità orarie o ricondotto a tempo pieno, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.9

Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie;

a. tempo parziale orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;  
b. tempo parziale verticale, con articolazioni delle prestazioni su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

La durata della prestazione lavorativa, nonché la collocazione dell'orario di lavoro part time con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, dovranno risultare nel singolo contratto per iscritto.

Per eccezionali e temporanee esigenze, gli Enti, nelle ipotesi di part time di tipo orizzontale, hanno facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore nel limite massimo del 20% del proprio orario complessivo nell'arco dell'anno. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 20% da calcolarsi sulla retribuzione oraria complessiva.

Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario per un massimo di 100 ore annue pro capite. I presupposti e le compensazioni sono disciplinati dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 33 del presente CCNL.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ivi compresi automatismi di anzianità ed ogni altra indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva.

I dipendenti alla scadenza del periodo a tempo determinato, salvo diversa determinazione tra le parti, rientrano a tempo pieno.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quelle dei lavoratori/rici a tempo pieno, fatto salvo il trattamento economico ridotto in percentuale.

I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno.

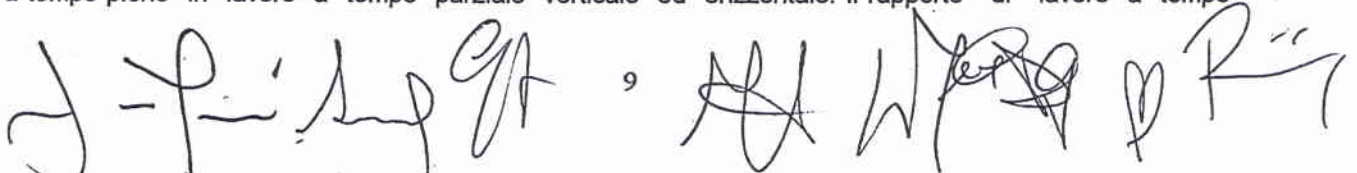
Nei casi di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa va prevista a parità di condizioni la priorità di scelta dei lavoratori/rici già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

Gli Enti hanno facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa dei singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, possibilmente con una settimana di anticipo; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 5 -giorni. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione oraria, come definita dall'art 62.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, 1 settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 5 giorni. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento - fino ad un massimo di 3 ore settimanali - sono compensate con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione oraria come definita dall'art. 62); per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40% della predetta retribuzione oraria.

La disponibilità allo svolgimento di prestazioni flessibili o elastiche richiede in ogni caso il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico atto scritto, anche contestuale alla sottoscrizione del contratto di lavoro ed il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o RSA designato dal lavoratore stesso o da una OO.SS. firmataria del CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo





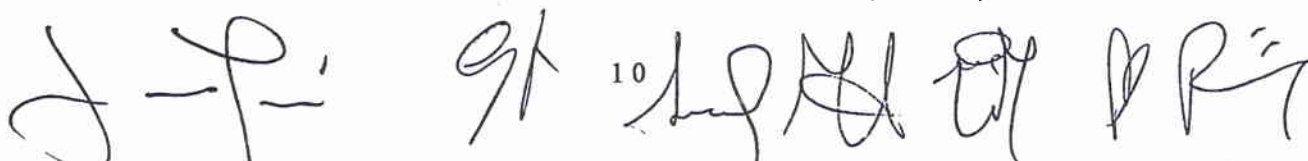
parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figlio i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale e' stata riconosciuta una percentuale di invalidita' pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Infine in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e' riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

### ARTICOLO 19 Assunzioni a termine

1. Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli artt. 19-29 del D.lgs. n. 81/2015.
2. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.
3. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso Ente e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e aree contrattuali e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e aree contrattuali, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
5. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.
6. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.
7. Il lavoratore non può essere riassunto a tempo determinato prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.
8. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Ente è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% della retribuzione globale complessiva fino al 10° giorno successivo e al 40% della retribuzione globale complessiva per ciascun giorno ulteriore. Il rapporto di lavoro non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi.
9. Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 10 % del numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato negli Enti, fino a 30 dipendenti, calcolati con arrotondamento alla cifra superiore; al 6% del numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato negli Enti oltre i 30 dipendenti.
10. Le percentuali di cui al comma 9 si calcolano con riferimento al personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
11. Per gli Enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
12. Sono, in ogni caso, esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi per sostituzione di lavoratori assenti
13. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso Ente, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a



- tempo indeterminato effettuate dallo stesso Ente entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
14. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al capo III del D.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il detto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
  15. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'Ente per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
  16. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.
  17. L'Ente informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'Ente. Tale informazione, che può avvenire anche in forma elettronica, è obbligatoria per tutto il periodo in cui i lavoratori godono del diritto di precedenza di cui al comma 13.
  18. Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

#### **ARTICOLO 20** **Somministrazione di lavoro**

1. Per la disciplina della somministrazione si rinvia alle specifiche previsioni legislative, in particolare per ciò che concerne le condizioni di liceità, la forma, gli elementi del contratto, l'individuazione dei soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di somministrazione, le modalità di prestazione, il trattamento economico, gli obblighi dell'Ente utilizzatore, le norme previdenziali e le norme sanzionatorie.
2. Considerate le ridotte dimensioni numeriche degli Enti di Sviluppo Industriale, i contratti di somministrazione non potranno superare per ciascun trimestre la media del 15% dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato.

#### **ARTICOLO 21** **Disciplina del telelavoro**

1. Gli Enti definiscono programmi per il telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Detti programmi prevedono l'utilizzo del personale dipendente.
2. I programmi hanno carattere temporaneo, e possono interessare i lavoratori consenzienti individuati.
3. I responsabili di settore, a seguito di contrattazione aziendale, autorizzano la partecipazione ai programmi previa individuazione di soluzioni organizzative che permettano la delocalizzazione e la desincronizzazione delle attività di competenza senza detrimento per i relativi rendimenti produttivi e previa identificazione di idonei indicatori che consentano una valutazione obiettiva di detti rendimenti.
4. La partecipazione dei dipendenti alle sperimentazioni è volontaria, temporanea, libera da forme d'incentivazione e priva di conseguenze in ordine all'evoluzione dei loro rapporti professionali con l'ente. I dipendenti possono essere reintegrati entro 30 giorni, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.
5. Possono afferire ai programmi tutte le attività di cui sia possibile la remotizzazione mediante soluzioni telematiche ed in particolare quelle impostate per progetti e obiettivi e quelle proceduralizzate.
6. I dipendenti coinvolti rendono le loro prestazioni professionali presso i centri di telelavoro appositamente predisposti dagli enti o presso le loro abitazioni, previa definizione delle modalità di trasferimento delle informazioni, dei rendimenti produttivi attesi e delle soluzioni organizzative adottate.
7. Gli Enti definiscono, di intesa con i dipendenti interessati, le modalità di integrazione delle prestazioni di telelavoro nel ciclo lavorativo dell'azienda, nonché il giorno o i giorni della settimana di rientro nella sede di lavoro originaria, ove necessario.
8. Le apparecchiature necessarie per la realizzazione delle sperimentazioni sono fornite dalle Amministrazioni e concesse in comodato d'uso ai lavoratori che rendono la prestazione lavorativa dalla propria abitazione. Sono inoltre a carico delle amministrazioni: l'attivazione delle apparecchiature, le necessarie spese energetiche e gli ulteriori adempimenti necessari per il rispetto delle norme in materia di


11


sicurezza sul lavoro. Le interruzioni del circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o a cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerate a carico dell'ente.

9. Le condizioni di cui ai commi precedenti sono oggetto di analisi, valutazione ed eventuale correzione da parte della contrattazione aziendale e possono essere modificate o revocate in ogni momento.

10. Ai dipendenti legati da rapporto di lavoro subordinato che effettuano una prestazione di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII del D.Lgs. 81/08, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

##### **Lavoro agile**

Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Parti si impegnano a definire più dettagliatamente l'istituto nel momento in cui il disegno di legge in discussione in parlamento verrà approvato.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

##### **Lavoro accessorio (voucher lavoro)**

Gli Enti aderenti a FICEI si impegnano, per l'arco di vigenza contrattuale del presente CCNL, a non far ricorso all'istituto del "lavoro accessorio" disciplinato dagli artt. 48 – 50 del dlgs 81/2015 (Jobs Act)

#### **TITOLO IV**

#### **CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE**

##### **ARTICOLO 22**

##### **Classificazione del personale**

1. 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.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie (come da prospetto di seguito riportato) denominate A, B, C e Q.

##### **CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA**

**A**

A1 A2

**B**

B1 B2 B3

**C**

C1 C2

**Q**

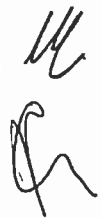
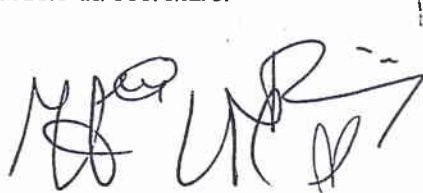
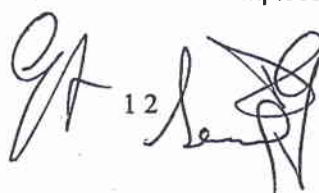
Q1 Q2

3. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'articolo 24 e descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'articolo 24 sono riportati, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
5. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'articolo 24, ovvero aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni e dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'articolo 24.

##### **ARTICOLO 23**

##### **Criteria di classificazione**

1. L'inquadramento di ciascun lavoratore avviene identificando prima la categoria di coerenza e successivamente la posizione economica relativa alla complessità del ruolo da esercitare.





2. L'attribuzione del personale ad una determinata categoria si definisce attraverso l'analisi della mansione svolta, mediante l'identificazione della presenza e del grado di importanza dei seguenti fattori:
- conoscenze teoriche e pratiche;
  - ampiezza e complessità del ruolo;
  - livello di standardizzazione o autonomia;
  - responsabilità e finalità;
  - gestione delle informazioni;
  - rilevanza per i risultati economici dell'ente.
3. L'attribuzione della posizione economica avviene in funzione della complessità del ruolo richiesto, della dimensione e degli ambiti operativi delle attività, della polifunzionalità da esercitare e del grado di maturazione professionale conseguito.
4. La categoria e la posizione economica, nonché l'individuazione della mansione specifica prevalente individuano la funzione e le attribuzioni economiche del lavoratore nell'organizzazione del lavoro dell'Ente.

#### Art. 24

### Declaratorie di categoria e posizione economica

#### Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- svolgono attività d'ordine ed esecutive a carattere tecnico o amministrativo, richiedente conoscenze teoriche di tipo elementare e acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- svolgono compiti con elevato grado di standardizzazione o eseguibili secondo prassi ricorrenti sulla base di istruzioni o procedure definite;
- hanno responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate;
- scambiano informazioni routinarie di tipo operativo.

#### Esemplificazione dei profili:

- Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
- Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.
- Lavoratore che provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali, quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti che non richiedono specifica abilitazione.
- Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di video scrittura, nonché alla spedizione di fax, alla gestione della posta in arrivo ed in partenza e posta elettronica, alla gestione degli archivi.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:

operaio generico, custode, autista, commesso operaio qualificato, addetto all'archivio, operatori CED,

#### Posizione economica A1

Vi appartiene il personale che svolge attività esecutive semplici, compiti ausiliari e/o attività di attesa e custodia.

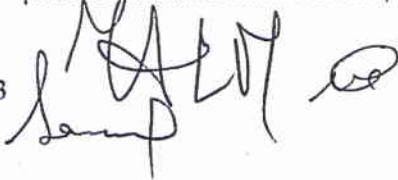
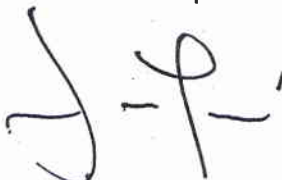
#### Posizione economica A2

Vi appartiene il personale qualificato che, attraverso esperienza e addestramento professionale, ha raggiunto rilevanti conoscenze e competenze relative alla mansione esercitata.

#### Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze e capacità acquisibile con formazione professionale e teorica, consolidata esperienza e cognizione specifica riconosciuta, o con istruzione superiore;
- svolgono attività di concetto a contenuto professionale ampio e complesso con responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativi e tecnici;



- operano con autonomia e discrezionalità definita rispetto all'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;
- esercitano relazioni organizzative interne ed esterne complesse, anche di natura negoziale, che possono prevedere un rapporto diretto con gli utenti .

#### **Esemplificazione dei profili:**

- Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza;
- Lavoratore che svolge attività di concetto nel campo amministrativo, tecnico e contabile, che opera con autonomia e responsabilità sui risultati qualitativi assegnati, attraverso conoscenze derivanti da istruzione di grado superiore e attraverso l'uso di tecnologie e tecniche di elevato livello.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

operatore specializzato, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo, tecnico qualità ambientale, perito chimico, meccanico, elettronico e conduttore di impianti.

#### **Posizione Economica B1**

Vi appartiene il personale specializzato con compiti di coordinamento operativo di altro personale ; gli operai che si occupano della gestione , del controllo, della manutenzione di impianti di depurazione , impianti di trattamento acque , impianti di sollevamento , condotte di acqua potabile e acqua industriale.

#### **Posizione economica B2**

Vi appartiene il personale che svolge attività di elevato contenuto professionale di coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, che richiedono l'ausilio di tecnologie avanzate.

#### **Posizione economica B3**

Vi appartiene il personale in possesso delle capacità del livello inferiore che esercita funzioni di elevata complessità gestionale come tale riconosciuta dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente su proposta del Direttore Generale.

#### **Categoria "C"**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- hanno elevate conoscenze tecnico professionali acquisite di norma tramite istruzione universitaria e/o approfondita conoscenza e maturata esperienza;
- svolgono attività di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi,
- nonché sulle risorse umane, ove affidate;
- gestiscono le informazioni complesse, in funzione degli obiettivi da raggiungere;
- dispongono di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione dei problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini, affidati dall'Ente.

#### **Esemplificazione dei profili:**

- Lavoratore che espleta attività di progettazione/ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari, segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.
- Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione e realizzazione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc. strade, ferrovie, porti, fognature, opere e infrastrutture civili e di urbanizzazione.
- Lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione del sistema informativo e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
- Lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un alto grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.
- Lavoratore che espleta attività di progettazione di edifici, opere civili, urbanistica, impianti ferroviari, portuali, stradali, ne cura il cantiere e la sicurezza. Segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: ingegnere, architetto, specialista in attività amministrative e contabili, amministratore di sistemi informatici, avvocato, agente di sviluppo locale, esperto di marketing, esperto in reti di imprese e di trasferimento di innovazioni tecnologiche.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Lavoratore che espleta attività di responsabilità presso unità operative complesse presso impianti di depurazione, impianti di trattamento acque ;

#### **Posizione economica C1**

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.

#### **Posizione economica C2**

Vi appartiene personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative , di elevata variabilità, di notevole complessità ed importanza in relazione agli obiettivi degli Enti, o che svolge funzioni professionali di elevata responsabilità.

#### **Categoria "Q"**

##### **Area quadri**

L'area quadri ricomprende il personale, in possesso di requisiti previsti per la categoria C, quando preposto in funzioni di direzione di unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale o esercita nella specialità professionale competenze di alta professionalità.

I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi degli Enti e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, ottimizzazione e integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative.

#### **Posizione economica Q1**

Vi appartiene il personale che svolge funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più settori diversificati con ampio grado di discrezionalità e decisionalità con dipendenza funzionale diretta dalla Dirigenza, le funzioni sono strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e sono della massima importanza per i risultati degli Enti.

#### **Posizione economica Q2**

Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali del parametro Q1, abbia maturato una consolidata e specifica esperienza e la esercita in ambienti e contesti che richiedano funzioni professionali e scientifiche di grande complessità di strutture tecnico-organizzative, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini degli Enti.

### **ARTICOLO 25**

#### **Norme per area quadri**

1. In relazione alle funzioni direttive espletate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nell'area quadri, questi rispondono funzionalmente alla direzione. Si convengono pertanto norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi in quest'area.

##### **A. Orario di lavoro**

I quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro 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 di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

##### **B. Responsabilità civile**

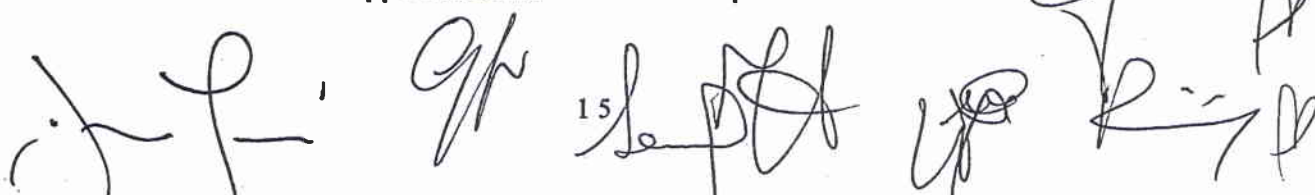
Ai sensi dell'art. 5 legge n.190/85 l'Azienda provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore.

##### **C. Indennità di funzione**

In relazione alle funzioni esercitate, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità di funzione quadri prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per tutte le mensilità e utile ai fini del TFR. Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio del ruolo di quadri.

### **ARTICOLO 26**

#### **Sviluppo e mobilità orizzontale del personale**





1. Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative di efficienza e produttività degli Enti di Industrializzazione, di qualità del servizio nonché dell'evoluzione delle tecnologie.
2. A tal fine alla mobilità del personale, che consente di realizzare un oggettivo arricchimento delle esperienze, l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di competenze nell'ambito di diverse posizioni organizzative, la messa a frutto delle proprie potenzialità, si riconosce valore specifico in relazione anche allo sviluppo delle carriere, in quanto arricchisce ciascuna professionalità con caratteristiche diverse e superiori.
3. In relazione alla mobilità orizzontale, le mansioni ricomprese in una medesima categoria sono intercambiabili e quindi esigibili e, pertanto, il personale può essere adibito allo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nella categoria di appartenenza.
4. E' in funzione del progressivo arricchimento delle mansioni assegnate, della polivalenza acquisita, della superiore complessità dei compiti esercitati, della maggiore affidabilità dimostrata, della valutazione del merito, delle capacità e, quindi, del più elevato livello di maturazione professionale conseguito, che gli Enti attribuiscono selettivamente, in termini individuali, l'inquadramento alla posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria.

### **ARTICOLO 27** **Sviluppo professionale**

1. Le Parti convengono che lo sviluppo professionale e il conseguente miglioramento delle carriere, in linea da un lato con le esigenze organizzative, tecnologiche e funzionali degli Enti, e dall'altro, con le capacità e le potenzialità dei lavoratori interessati, costituisce un incremento di valore per gli stessi e del livello di motivazione operativa del personale.
2. I passaggi alla categoria superiore vengono effettuati, pertanto, dagli Enti in relazione alle loro esigenze, con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione, delle attitudini e delle potenzialità dei lavoratori interessati, sulla base del progressivo e oggettivo arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.
3. Con riferimento ai percorsi verticali di carriera del personale, si specifica che gli stessi possono avvenire per mansioni svolte e riconoscimento dell'esperienza maturata prescindendo dal titolo di studio, salvo siano richiesti specifici titoli di studio, con riferimento a particolari profili.
4. I lavoratori possono comunicare agli Enti la propria disponibilità a mutare attività o posizione lavorativa per acquisire un maggior arricchimento professionale.
5. Gli Enti prendono in considerazione tali segnalazioni, ricorrendone i presupposti, nell'ambito delle proprie valutazioni in materia di sviluppo professionale.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA** **Sistema Di Classificazione e sviluppo professionale**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia della classificazione e dell'inquadramento del personale necessita di regolazione da parte della contrattazione collettiva per rendere possibile sistemi che valorizzino l'apporto individuale del singolo e della propria professionalità, anche riconoscendo l'importanza ed il ruolo strategico che rivestono interventi in materia di formazione e sviluppo professionale.

Le Parti convengono di demandare ad una Commissione tecnica il compito di approfondire il tema dei criteri per l'attivazione dei percorsi di carriera, la valorizzazione e la qualificazione delle esperienze maturate al fine di individuare soluzioni da sottoporre alle parti firmatarie del CCNL che le discuteranno in apposita sessione negoziale. Le modalità di costituzione e di funzionamento della Commissione saranno definite di comune accordo entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

### **ARTICOLO 28** **Attribuzione temporanea di mansioni superiori**

1. Il personale può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni rientranti in categoria diversa da quelle di appartenenza, qualora ricorrono le seguenti ipotesi:
  - a. necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
  - b. esigenze organizzative e tecniche.
2. Nelle ipotesi summenzionate, l'assegnazione allo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non determina il passaggio del dipendente nell'inquadramento superiore.

16

3. Al personale che in base a preciso mandato, assegnato in forma esplicita, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione, viene richiesto di svolgere mansioni previste per una categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, con esplicitazione del periodo di incarico, della causa che lo ha reso necessario e del livello superiore, viene riconosciuto, a norma dell'art. 13 legge 300/70, per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quella categoria.
4. Qualora l'assegnazione alla categoria superiore si protragga per più di 3 mesi continuativi, l'assegnazione e l'inquadramento divengono definitivi.
5. Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di categoria superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventa di 200 giorni di effettivo lavoro computati nell'arco dell'anno solare.

**ARTICOLO 28bis**  
**Mutamento Mansioni**

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero alle mansioni riconducibili allo stesso livello o categoria contrattuale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.-
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 c.c. come modificato dall'art. 3 del D.Lgs n. 81/2015, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purchè rientranti nella medesima categoria contrattuale di inquadramento .-
3. L'assegnazione di mansioni di categoria inferiore deve essere compatibile, ove possibile, con il mantenimento della professionalità acquisita al fine di rendere possibile la riassegnazione alle mansioni precedentemente svolte laddove per qualsiasi motivo ripristinabili in capo al medesimo lavoratore, eventualmente intervenendo con specifici percorsi di formazione.-
4. In ogni caso il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.-
5. Il datore di lavoro darà priorità alla riassegnazione delle precedenti mansioni ai lavoratori che abbiano subito modifica delle stesse ai sensi del comma 2 prima di procedere a nuove assunzioni per posizioni già ricoperte dai predetti dipendenti.-
6. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, sia superiori che inferiori, sono oggetto di informazione preventiva da parte dei datori di lavoro.
7. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

**ARTICOLO 28ter**  
**Indennità aggiuntiva quadri**

1. Negli Enti privi di posizioni dirigenziali (con esclusione dei Direttori Generali previsti dagli Statuti, dagli organigrammi e/o comunque rientranti nella dotazione organica dei Consorzi) sia in termini organizzativi che in termini funzionali e retributivi o nel caso di riduzione del numero dei dirigenti, previo esame congiunto con le OO.SS, le Amministrazioni attribuiscono con propri provvedimenti ai dipendenti con figure apicali, inquadrati nella categoria Quadri posizione economica Q2 in possesso dei requisiti di legge e che esercitano funzioni di responsabili degli uffici/settori/servizi, una indennità aggiuntiva pari al 30% della differenza fra la retribuzione tabellare in godimento (per n. 14 mensilità) e quella attribuita alla posizione economica dei Dirigenti La figura di quadro resta ben delineata dal C.C.N.L. Dipendenti FICEI ben distinta e separata dalla figura di Dirigente appartenente ad un'autonoma area di contrattazione.

**ARTICOLO 29**  
**Formazione**

1. In considerazione della continua evoluzione tecnologica e del complesso quadro normativo in costante evoluzione, gli Enti promuovono le necessarie attività di formazione per i lavoratori al fine di favorire l'aggiornamento, il miglioramento e la trasformazione delle singole professionalità.
2. La FICEI di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, predispone le linee guida triennali per le attività formative obbligatorie.

ll  
R  
B

17

J - P - G - S - R - B

3. A tale scopo i Consorzi, che applicheranno il presente contratto, saranno tenuti a versare un contributo annuale pari allo 0,5% lordo dello stipendio annuale di ogni dipendente ad un fondo istituito presso la FICEI.
4. In sede di contrattazione decentrata sono previste sessioni annuali per la formulazione dei piani di intervento, la verifica degli effetti dei processi formativi e le priorità formative, garantendo comunque opportunità formative per tutto il personale. In tale sede le parti potranno prevedere ulteriori e specifiche articolazioni dell'orario di lavoro da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali.
5. Ogni dipendente è tenuto a svolgere almeno 20 ore l'anno di formazione professionale nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
6. Tali iniziative formative saranno organizzate dalla FICEI, anche attraverso strumenti telematici facendo ricorso al fondo di cui sopra.
7. Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità:
  - l'inserimento dei neo-assunti;
  - l'acquisizione di conoscenze diffuse relative all'intera famiglia professionale e non solo limitate alle specifiche attività;
  - il mantenimento e sviluppo delle conoscenze e competenze;
  - le conoscenze relative alla sicurezza e prevenzione dei rischi e modalità d'intervento;
  - la riconversione professionale in occasione di riorganizzazioni;
  - l'addestramento per l'acquisizione di capacità e conoscenze su nuove tecnologie;
  - favorire la progressione economica all'interno della categoria.

### ARTICOLO 30 Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Detti lavoratori potranno richiedere di usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per almeno un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.

Il numero dei lavoratori, che potrà fruire di permessi contemporaneamente, è equivalente a 1 sino a 15 e 2 (due) negli Enti fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata negli Enti di maggiori dimensioni.

I lavoratori studenti sono tenuti a presentare la documentazione necessaria attestante la frequenza ad uno dei corsi di cui al primo comma ovvero l'effettuazione dell'esame.

I lavoratori studenti universitari hanno diritto a un giorno di permesso retribuito in relazione a ciascuno esame sostenuto.

Si considerano lavoratori studenti, e pertanto legittimati ad esercitare i diritti di cui al presente articolo, coloro che risultino validamente iscritti ad uno dei corsi di studio menzionati, per il periodo della durata legale prevista per il corso stesso.

Gli Enti possono attribuire a richiesta degli interessati, permessi ed aspettative non retribuite, anche di lungo periodo, per consentire momenti di sviluppo culturale e professionale attraverso periodi di alternanza di studio e lavoro e consentendo così la partecipazione di lavoratori interessati a corsi di studio, master, stages, ecc..

### TITOLO V ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

In relazione alla peculiarità degli Enti di Industrializzazione, l'organizzazione del lavoro, nel settore, deve caratterizzarsi in direzione di un costante orientamento alla soddisfazione dell'utenza.

In questo contesto le parti convengono sull'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché attraverso una adeguata combinazione tra dotazione organica necessaria a coprire le esigenze di servizio, la definizione degli orari e la loro distribuzione e l'uso appropriato delle forme integrative di servizio.

Le parti convengono nella necessità di attivare specifici momenti di concertazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCNL finalizzate alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e riferite all'insieme della struttura o sezioni di essa.

ll  
fr  
A  
A

18



## **ARTICOLO 31** **Orario di lavoro**

Agli effetti dell'applicazione del Decreto Legislativo 66/03 è confermata la normativa in materia di orario di lavoro di cui al vigente C.C.N.L. Pertanto l'orario settimanale è stabilito in 36 ore.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata dalle norme di legge.

La media oraria di 36 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, fermo restando che la prestazione lavorativa deve essere svolta in un arco massimo temporale di norma di 10 ore giornaliere.

In relazione alla specificità degli Enti di Industrializzazione e alla vasta articolazione dei loro interventi, si individuano le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:

### **1. ORARIO STANDARD**

E' quello effettuato con 36 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 5 giorni con intervallo.

### **2. ORARIO SU NASTRO LAVORATIVO**

Si considera lavoro distribuito su nastro lavorativo, quello che prevede la prestazione settimanale effettuata alternando giornate con orari continuativi, a giornate con intervallo, in un arco temporale giornaliero non superiore alle 10 ore.

### **3. ORARIO IN TURNO**

Si considera lavoro in turno, quello prestato in modo programmato, ciclico e avvicendato nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, ivi incluso le domeniche e i giorni festivi.

Per i lavoratori che svolgono il proprio orario di lavoro in tre turni, l'orario di lavoro settimanale è di 35 ore.

## **ARTICOLO 32** **Ritardi**

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro, nei limiti dei 30 minuti, comporta l'obbligo del recupero entro la settimana successiva a quella in cui si è verificato il ritardo stesso.
2. In caso di mancato recupero per fatto dipendente dal lavoratore si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione, fatte salve eventuali sanzioni disciplinari.
3. A livello locale vengono definiti i limiti entro i quali la reiterazione del ritardo può dar luogo a sanzione disciplinare.

## **ARTICOLO 33** **Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario può essere effettuato quando ricorrano particolari esigenze dell'azienda indifferibili e di durata temporanea, previa autorizzazione del responsabile del personale dell'Ente.

Nel rispetto delle disposizioni di legge e delle norme del presente contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, per un massimo di 200 ore annue pro capite e in base alle disposizioni impartite dagli Enti.

Comunque l'arco orario giornaliero non può superare i limiti di legge.

La contrattazione aziendale nell'ambito del limite della sommatoria delle ore assegnate individualmente al personale dipendente può stabilire deroghe determinate da situazioni eccezionali.

Gli Enti comunicheranno semestralmente alle Rappresentanze Sindacali i dati relativi alle eventuali prestazioni straordinarie. Nei casi in cui i suddetti dati evidenzino - complessivamente o per cause ricorrenti - un ricorso significativo e sistematico alle prestazioni straordinarie, le parti a livello aziendale si incontreranno per le opportune congiunte valutazioni.

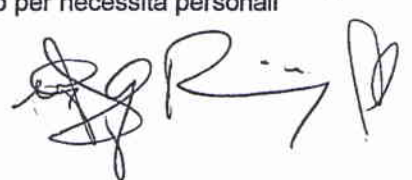
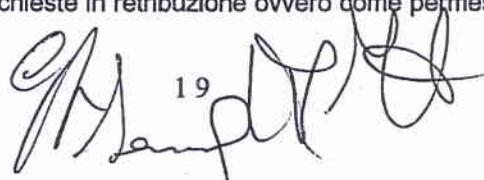
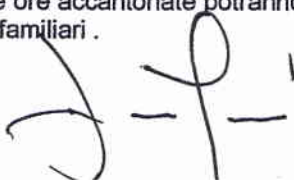
Ogni ora di lavoro straordinario viene compensato con le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione oraria complessiva:

- diurno feriale del 25%
- notturno feriale o diurno festivo del 45%
- notturno festivo del 55%

Le parti convengono - al fine di consentire al lavoratore di fruire della retribuzione ovvero del permesso compensativo, per le prestazioni di lavoro straordinario l'orario di riferimento - di prevedere la possibile istituzione di un conto ore individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiranno le ore di prestazioni straordinarie e saranno utilizzate entro 180 giorni dalla avvenuta prestazione nella misura massima di 70 ore/anno.

Le ore accantonate potranno essere richieste in retribuzione ovvero come permesso per necessità personali o familiari.



L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento all'organizzazione degli uffici sarà ammesso alla fruizione in accordo con il Responsabile del personale dell'Ente.

Il numero di ore accumulate e destinate a successiva fruizione potrà essere evidenziato mensilmente sulla busta paga.

In riferimento alle ore accantonate per successivo recupero le maggiorazioni per lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### ARTICOLO 34

##### Riposo settimanale e lavoro festivo

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno normalmente coincidente con la domenica comunque non rinunciabile né monetizzabile.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro, fermo restando il diritto alla corresponsione della indennità festiva pari a:

- lavoro diurno festivo 30%;
  - lavoro notturno festivo 50%;
- della retribuzione oraria complessiva.

#### ARTICOLO 35

##### Lavoro notturno

Agli effetti dell'applicazione del Decreto Legislativo 66/03 si considera notturno il lavoro prestato dal dipendente tra le ore 22 di sera e le ore 6 del mattino seguente.

Sono altresì confermate le relative maggiorazioni, in particolare il lavoro notturno è retribuito con la maggiorazione del 20% della retribuzione oraria complessiva.

Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali;

I lavoratori impegnati nel lavoro notturno usufruiscono di una riduzione dell'orario di lavoro ed una maggiorazione retributiva.

I dipendenti che effettuano lavoro notturno devono essere sottoposti ad accertamenti periodici sul loro stato di salute a cura e a spese dell'Ente secondo le attuali previsioni normative.

#### ARTICOLO 36

##### Lavoro in turni avvicendati

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

◆ turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, con esclusione delle prestazioni dalle ore 22 alle ore 6, definiti turno A;

◆ turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, comprensivi del periodo notturno, definiti turno B.

Ai lavoratori in turno, relativamente alle prestazioni effettuate secondo lo schema della propria turnazione, si applicano le seguenti indennità giornaliere a prestazione effettiva:

- Per le prestazioni in turno sia di tipo A o B effettuate in orario diurno, una indennità pari al 5% della retribuzione oraria complessiva.

Per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno, si somma limitatamente alle ore di cui all'art. 37, l'indennità aggiuntiva (20%).

Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

- sono onnicomprensive e compensano ogni altra indennità legata al disagio;

- sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno, festivo e delle prestazioni straordinarie.

Nei casi di sostituzione di lavoratori addetti ai turni avvicendati da parte di lavoratori non addetti a tali turni, le indennità di cui sopra vengono corrisposte secondo la stessa modalità a prestazione effettiva.

Le parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze del servizio, la copertura del turno per mancata cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le due ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante.

#### ARTICOLO 37

##### Reperibilità

Gli Enti di Industrializzazione che hanno la necessità di garantire la funzionalità dei servizi, nonché la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, non presidiati ventiquattro ore, possono prevedere turni di reperibilità.



Le modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite, nell'ambito della concertazione, a livello decentrato tra Enti e Rappresentanze Sindacali con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:

- ◆ avvicendamento del maggior numero dei lavoratori
- ◆ impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 12 giorni al mese procapite
- ◆ divieto di superamento, salvo casi eccezionali, dei 6 giorni continuativi di reperibilità al fine di assicurare il giorno di riposo settimanale.

Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:

reperibilità fino a 8 ore giornaliere, indennità pari a €. 11,00/giorno  
reperibilità superiore a 8 e fino a 12 ore, indennità pari a €. 15,50/giorno

Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro ordinario.

Le modalità di chiamata, i tempi di intervento, la tolleranza entro la quale scatta una penale di assorbimento dell'indennità, qualora si eccedano i limiti previsti, sono definiti a livello di contrattazione aziendale.

L'indennità spettante all'area dei quadri che assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio stesso del ruolo, non esclude comunque la corresponsione della eventuale indennità di reperibilità.

#### ARTICOLO 38

##### Utilizzo del mezzo proprio

Per il rimborso al lavoratore delle spese sostenute per l'impiego di mezzo di trasporto proprio si assumeranno a riferimento le tariffe ACI.

#### TITOLO VI

#### GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

#### ARTICOLO 39

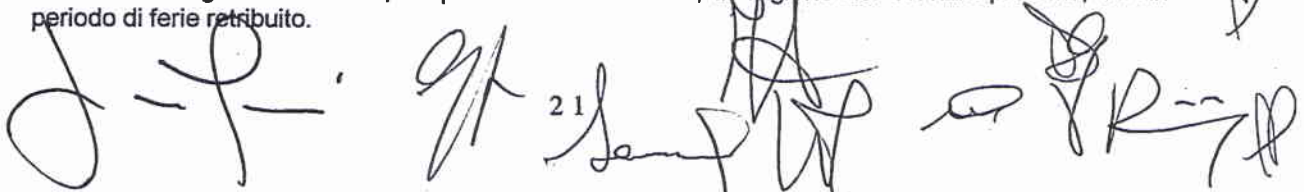
##### Giorni festivi

1. Per effetto degli artt. 1 e 2 della Legge 27. 5. 1949, n. 260, dell'art. 1 della Legge 5. 3. 1977, n. 54 e dell'art. 1 del DPR n. 792 del 28. 12. 1985, sono da considerarsi festivi i seguenti giorni oltre alle domeniche:
  - il primo giorno dell'anno
  - il 6 gennaio: Epifania
  - il 25 aprile: anniversario della Liberazione
  - il lunedì dopo Pasqua
  - il 1° maggio: festa del lavoro
  - il 2 giugno: festa della Repubblica Legge n.336 / 2000
  - il 15 agosto: Assunzione B.V. Maria
  - il 1° novembre: Ognissanti
  - l' 8 dicembre: Immacolata Concezione
  - il 25 dicembre: Santo Natale
  - il 26 dicembre
2. Ai giorni festivi previsti dalla legge si aggiunge, a tutti gli effetti, anche la festa del Santo Patrono del Comune di ubicazione dell'Ente.
3. In occasione delle suddette festività, i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo e alla normale retribuzione.
4. In caso di prestazioni lavorative in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore interessato spetta, oltre alla normale giornata di retribuzione, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, sostituibile da una giornata di recupero, fermo restando la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 36 del presente C.C.N.L.
5. Nel caso di eventuali festività coincidenti con altri giorni festivi o con il giorno di riposo domenicale o periodico, a ciascun lavoratore interessato spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un ulteriore giorno di riposo.
6. In luogo delle festività soppresse, vengono riconosciuti ulteriori sei giorni di riposi compensativi, fruibili anche cumulativamente alle ferie, di intesa con la direzione dell'Ente.

#### ARTICOLO 40

##### Ferie

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





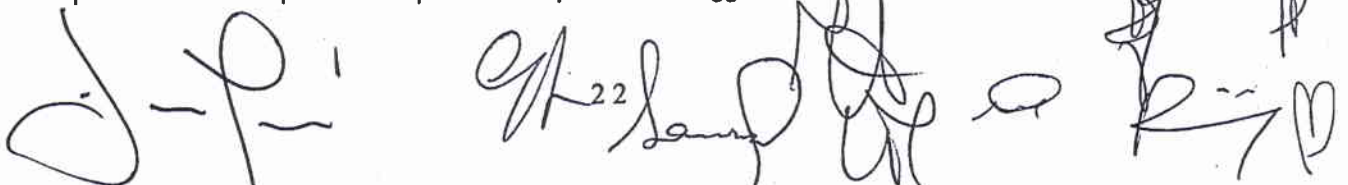
2. Il periodo di ferie annuale è pari a 30 giorni lavorativi, nel caso di settimana lavorativa su 6 giorni, o di 26 nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per i dipendenti con altra ripartizione dell'orario settimanale, il periodo di ferie viene riproporzionato coerentemente.
3. Le domeniche e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.
4. Le ferie sono irrinunciabili e la loro fruizione deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se per eccezionali esigenze di servizio il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne entro il mese di giugno dell'anno successivo, salvo diversa pattuizione in sede di contrattazione decentrata.
5. 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.
6. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero.
7. Il periodo di ferie è assegnato dall'Ente 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 a seguito di comunicato alle RSU e assicurando a ciascun lavoratore un periodo continuativo nella stagione estiva non inferiore a 2 settimane di ferie.
8. Il ricovero ospedaliero o la malattia che comporta inabilità lavorativa debitamente certificata, per un periodo superiore a tre giorni, incorsi durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione.
9. Alla luce delle previsioni di cui all'art.24 del dlgs 151/2015 i lavoratori fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso Ente, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
10. La contrattazione aziendale, così come previsto dall'art.7 del presente CCNL, disciplina le modalità di cessione a titolo gratuito delle ferie.
11. In ogni caso è possibile cedere, sia per il personale con una settimana lavorativa di 5 giorni, che per il personale con una settimana lavorativa di 6 giorni, un massimo 6 giorni di ferie o 2 giorni di permesso retribuito di cui all'art.39 del presente CCNL. l'anno.

#### **ARTICOLO 41** **Assenze**

1. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dalla direzione dell'Ente.
2. Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Ente nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, entro un'ora dall'inizio del proprio orario di lavoro e a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.
3. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro è soggetto a procedimento disciplinare.

#### **ARTICOLO 42** **Permessi**

1. Il lavoratore usufruisce, per giustificati motivi personali o familiari, previa autorizzazione del responsabile del servizio, di permessi retribuiti per assentarsi dal posto di lavoro.
2. Gli stessi non possono superare le 24 ore complessive nell'arco dell'anno.
3. Inoltre il dipendente usufruisce dei seguenti permessi retribuiti:
  - per matrimonio viene accordato un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie;
  - per la nascita di ciascun figlio fino a 3 giorni;
  - per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli, persone conviventi con il lavoratore ed affini entro il primo grado, questi ha diritto ad un permesso di 3 giorni.
  - In caso di decesso di parenti entro il 4° grado non conviventi ed affini, il permesso è pari ad un giorno lavorativo
  - in caso di donazione sangue il lavoratore interessato ha diritto al permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della Legge 584/67 e 107/90;
4. Il dipendente usufruisce, inoltre, di permessi retribuiti in tutti i casi documentati nei quali debba rispondere alle chiamate provenienti dall'Autorità giudiziaria e, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.



5. Per i permessi relativi al diritto allo studio valgono le norme riportate nell'articolo 30 del presente contratto.

**ARTICOLO 43**  
**Malattia**  
**Certificazione malattia**

In caso di malattia, il lavoratore è tenuto a :

1. comunicare l'assenza entro le ore 10.00 del giorno in cui la stessa ha inizio,
2. a comunicare , su richiesta del datore di lavoro, il numero di protocollo che gli è stato rilasciato dal medico.
3. Analogamente deve essere comunicata l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio, salvo caso di comprovato e grave impedimento

**A. Accertamenti del datore di lavoro**

Nel rispetto della normativa vigente, l'impresa ha facoltà di verificare fin dalla comunicazione, l'esistenza della malattia e controllarne il decorso tramite le strutture pubbliche preposte.

Il dipendente assente è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a farsi trovare nel domicilio comunicato per il suddetto controllo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, negli orari previsti dalla vigente normativa in materia.

**B. Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica o alla stabilizzazione, accertate dall'INAIL. In caso di infortunio sul lavoro, la certificazione deve essere prodotta entro il primo giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento.

L'Azienda anticiperà l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL.

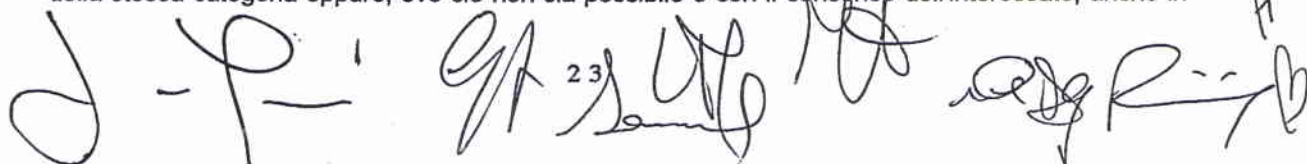
In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Azienda può surrogarsi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

**C. Malattia e infortunio extra professionale**

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di:

- mesi 12 con retribuzione al 100%;
- mesi 6 con retribuzione al 30%;
- mesi 3 con conservazione del posto.

4. Per la maturazione del periodo di comporto, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.
5. Nei casi di patologie particolarmente gravi quali (emodialisi, chemioterapia, etc.) che comportino ricoveri ospedalieri, anche in day hospital, per la somministrazione di terapie salvavita, i giorni necessari non sono computati ai fini della maturazione del periodo di comporto previsto dal comma precedente.
6. In relazione alla gravità della malattia l'Ente può concedere, su richiesta del lavoratore, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, indipendentemente dal periodo di comporto, un'aspettativa non retribuita della durata massima di mesi 6, periodo elevabile a 12 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravissime quali ad esempio oncologiche, ortopediche gravi, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico; ovvero riconsiderarne la durata in relazione alla attesa di recupero psicofisico del lavoratore anche fruendo dell'aspettativa di cui all'art. 48.
7. Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente laddove concesso, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Ente ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
8. Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa.
9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in



- mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4 - comma 4 della legge n.68/1999 e s.m.i.
10. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio , il dipendente ha diritto alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica , e comunque oltre il periodo previsto al punto D).-
  11. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999 e s.m.i.
  12. La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente e seguente.

#### **ARTICOLO 44** **Congedo di Maternità**

1. Gli Enti sono tenuti ad ottemperare alle disposizioni di legge sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità ed, in particolare, a quanto stabilito dalla Legge 53/2000 e dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
2. Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice è corrisposto l'intero trattamento economico. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di congedi di maternità. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo di maternità post-parto ed il periodo anteparto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

#### **ARTICOLO 45** **Congedo di paternità obbligatorio**

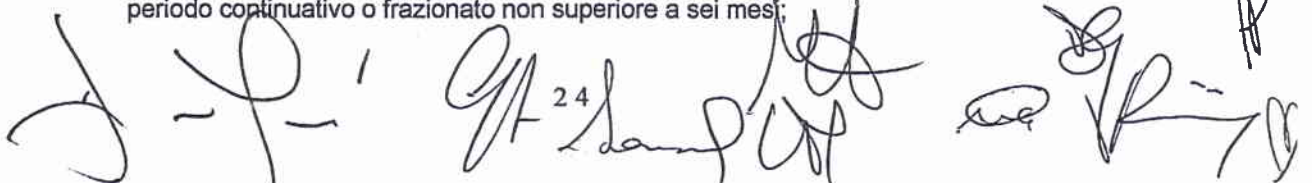
1. Ai sensi dell'art. 4, comma 24, della Legge 92/2012, il padre lavoratore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un giorno entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio, in aggiunta a quanto previsto dal precedente art. 42.
2. Il lavoratore deve comunicare la data in cui usufruirà della giornata di congedo obbligatorio con almeno 15 giorni di preavviso. Nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire della giornata di astensione in concomitanza con la nascita del figlio, per comunicare il giorno dell'astensione dovrà fare riferimento alla data presunta del parto.

#### **ARTICOLO 46** **Congedo di paternità facoltativo**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 24 della Legge 92/2012, il padre lavoratore, per il periodo 2013/2015, ha la facoltà di astenersi dal lavoro per ulteriori due giorni entro i primi 5 mesi di vita del bambino.
2. Le giornate di astensione dal lavoro sono alternative a quelle spettanti alla madre. Il padre lavoratore dovrà pertanto allegare alla richiesta di congedo di maternità, da consegnare con almeno 15 giorni di preavviso, anche una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.
3. La dichiarazione di non fruizione del congedo di maternità da parte della madre va presentata anche al datore di lavoro della madre.

#### **ARTICOLO 47** **Congedi Parentali**

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, i relativi congedi dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui, all'art. 44 per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.






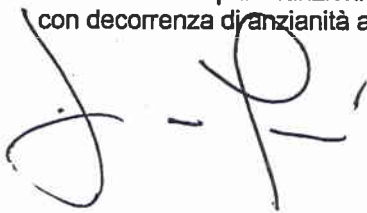
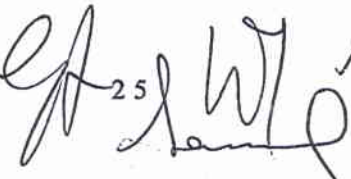



- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
  - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
  3. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
  4. Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.
  5. Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni) In sede di contrattazione decentrata saranno disciplinate le modalità di fruizione ad ore del congedo parentale
  6. Il dipendente che usufruisca di congedi parentali ha diritto, fino al terzo anno di vita del bambino, ad un trattamento retributivo, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi determinato come segue:
    - intera retribuzione mensile per i primi trenta giorni;
    - 30% della retribuzione mensile per i restanti 5 mesi.
  7. Per i periodi di congedo ulteriori ed entro l'ottavo anno di vita del bambino, è dovuto un trattamento economico pari al 30% della retribuzione mensile, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
  8. Per i figli con handicap grave si applicano le disposizioni degli artt. 42 e 43 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151.
  9. In caso di malattia del figlio, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni secondo le indicazioni contenute nell'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
  10. Il congedo parentale potrà essere usufruito in forma giornaliera o oraria in base ai criteri contenuti nel presente CCNL per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.
  11. Fatto salvo quanto previsto dall'art.32 del dlgs 151/2001 comma 1 ter, i criteri di fruizione saranno oggetto di concertazione in sede aziendale in base all'art.8 del presente CCNL

#### **ARTICOLO 48** **Servizio militare**

1. Il lavoratore, chiamato ad assolvere gli obblighi di leva nei limitati ed eccezionali casi previsti dalla legge vigente ovvero richiamato alle armi, ha diritto, per l'intero periodo del servizio di leva o del richiamo, alla conservazione del posto ed i periodi stessi sono computati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
2. Il lavoratore, in ogni caso, è tenuto a porsi a disposizione del datore di lavoro al fine di riprendere la sua occupazione, entro 30 giorni dalla fine del servizio di leva o del richiamo. In caso contrario, e senza giustificato e documentabile impedimento, lo stesso è considerato dimissionario.
3. Ai lavoratori richiamati alle armi viene applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

#### **ARTICOLO 49** **Aspettativa**

1. Ogni lavoratore può richiedere, per giustificati motivi personali o di famiglia, un periodo di aspettativa che non può essere superiore a 12 mesi, senza alcuna corresponsione di trattamento economico e contributivo né decorrenza di anzianità.
2. Gli Enti possono concederla qualora la ritengano compatibile con le esigenze del servizio.
3. Il lavoratore può richiedere che l'aspettativa cessi prima del termine stabilito.
4. Sono dovute, a termini di disposizioni di legge, se richieste dal lavoratore, aspettative per chi è chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, con decorrenza di anzianità a tutti gli effetti.

**ARTICOLO 50**  
**Mobilità tra lavoratori appartenenti a diversi Enti**

1. Nell'ambito delle normative nazionali e regionali che regolano gli statuti degli Enti e lo stato giuridico del personale, le parti favoriscono, gli scambi di lavoratori tra Enti sia per l'accrescimento delle conoscenze professionali legate all'attività degli Enti stessi, sia per l'eventuale definitivo trasferimento di lavoratori tra Enti diversi.
2. Le parti favoriscono l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nei casi di mobilità e crisi occupazionale tra enti, fermo restando quanto previsto dal primo comma del presente articolo.
3. Le determinazioni conseguenti all'eventuale attuazione del presente articolo sono riservate alla volontà degli Enti coinvolti nel rispetto del presente contratto e dei trattamenti economici fondamentali dei lavoratori coinvolti.
4. Il personale trasferito è esonerato dal periodo di prova purché abbia già superato lo stesso, per analogo profilo, presso l'ente di provenienza.

**ARTICOLO 51**  
**Riordini aziendali**

1. Nelle ipotesi di ristrutturazione aziendale e/o di qualsiasi modificazione giuridica riguardante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, cessione, scorporo di attività e/o dismissioni di rami d'azienda anche attraverso il trasferimento delle attività presso Enti consorziati e/o Regione, ovvero in società ad essa collegate o da essa controllate e/o partecipate l'Ente deve prevedere idonee forme di tutela dei propri dipendenti, mediante la redazione di appositi piani di mobilità definitivi e/o l'istituzione di un ruolo speciale laddove i dipendenti non dovessero essere collocati nelle strutture cui sono state conferite le funzioni.
2. I piani di mobilità dovranno prevedere le modalità necessarie per il mantenimento del rapporto di lavoro dei dipendenti e dei diritti normativi ed economici acquisiti dai lavoratori interessati.
3. Nel ruolo speciale da istituire a livello regionale dovrà essere posto il personale dipendente interessato, in attesa della definitiva collocazione nelle piante organiche degli enti consorziati, della Regione o nelle società di cui al primo capoverso dell'articolo citato garantendo le professionalità maturate ed il trattamento giuridico ed economico fino a quel momento conseguito.
4. In tutti i casi sopra indicati l'Ente, attiverà un'apposita contrattazione con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che dovrà garantire il rispetto delle professionalità e dei diritti acquisiti dai lavoratori interessati, la salvaguardia del trattamento giuridico ed economico e gli incentivi economici per l'eventuale ingresso in altro diverso CCNL. L'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento e quello spettante per effetto del nuovo inquadramento è conservata mediante assegno ad personam non riassorbibile. Altresì le comparazioni dei livelli relativi al trasferimento da un CCNL a un altro dovranno essere concordate e sottoscritte dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

**TITOLO VII**  
**PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA**

**ARTICOLO 52**  
**Prevenzione e protezione**

1. Le Parti convergono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente del lavoro, la sicurezza sul lavoro e la valutazione dei rischi devono essere elemento fondamentale delle politiche e dei comportamenti organizzativi e operativi degli Enti.
2. Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in ogni luogo di lavoro per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente e a garanzia altresì dell'ambiente esterno e dei cittadini utenti.
3. Gli Enti provvedono, alla nomina del medico competente il quale, nell'ambito delle attribuzioni ad esso riservate dal vigente art. 25 del D.gls. 9 aprile 2008 n. 81, assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove necessario, le visite mediche dei lavoratori, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso la relativa struttura lavorativa.

26



**ARTICOLO 53**  
**Rappresentanti per la sicurezza (RLS)**

1. Con riferimento al Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 si conviene quanto segue relativamente ai Rappresentanti per la Sicurezza (RLS):

**A. Numero**

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene definito come segue:

- A. Enti fino a 50 dipendenti: 1
- B. Enti da 51 a 500 dipendenti: 3
- C. Oltre 500 dipendenti: 6

La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre anni.

**Modalità di elezione**

Negli Enti che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Negli Enti con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U.. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto, anche per candidature concorrenti. Risulta/no eletto/i il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

**B. Permessi retribuiti**

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, al rappresentante per la Sicurezza spettano:

- Negli Enti che occupano fino a 10 dipendenti permessi retribuiti pari a 12 ore annue;
- Negli Enti che occupano da 11 a 30 dipendenti: permessi retribuiti pari a 24 ore annue;
- Negli Enti che occupano oltre 30 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, comma 1, lett. b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

**C. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista dall'art. 48, comma 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge durante l'orario di lavoro, per un numero minimo di 32 ore lavorative pro capite per anno, senza oneri economici a carico del lavoratore, da riferire alla effettiva durata della formazione.

È previsto l'obbligo di aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 8 ore annue per gli Enti che occupano tra i 15 ed i 50 lavoratori e 12 ore per gli Enti con più di 50 dipendenti.

Ferme restando le iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali per un'attività congiunta sul fronte della formazione, spetta agli Enti definire i programmi formativi per i Rappresentanti della Sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'art. 37, comma 11 del d.lgs. n. 81/2008.

Per quanto non previsto dal presente CCNL si applicano le disposizioni di legge di cui al D.lgs. 81/2008.

**D. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del d.lgs. n. 81/08, le Parti concordano sulle seguenti modalità di esercizio delle funzioni ad esso attribuite, ai sensi del comma 3 del citato articolo 50:

**a. Modalità di consultazione**

Laddove il D.Lgs. n. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*



Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la Sicurezza, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

**b. Informazione e documentazione aziendale**

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1, art. 50, D.Lgs. n. 81/08.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 comma 1 e 26, comma 3 del d.lgs. n. 81/08, custodito presso l'ente.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richieste secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

**TITOLO VIII  
DIRITTI DELLA PERSONA**

**ARTICOLO 54  
Pari opportunità**

1. Le parti convengono sulla necessità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro.
2. Ogni Ente promuove iniziative, anche su proposta delle RSU/RSA, volte a verificare non solo il rispetto delle normative sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione sia nel campo delle assunzioni, della formazione professionale che della carriera.
3. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo Ente sono concordate e stabilite le misure concrete volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
  - a. accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
  - b. flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
  - c. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

**ARTICOLO 55  
Tutela della dignità dei lavoratori**

1. Le Parti, nel rispetto della raccomandazione U.E. 131/92 e della legislazione in materia, con particolare riferimento all'art. 2087 cc, promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.
2. L'ambiente di lavoro deve essere idoneo ad un sereno svolgimento dell'attività lavorativa.
3. I rapporti tra i dipendenti, qualsiasi sia il loro inquadramento nell'azienda, devono essere improntati a reciproca correttezza. Pertanto è considerato inaccettabile qualsiasi comportamento a connotazione sessuale offensivo della dignità della persona, indipendentemente dal fatto che questo venga utilizzato o meno per intimidire e discriminare professionalmente il destinatario (assunzione, formazione, promozioni etc.).
4. Le Parti promuovono iniziative per informare dipendenti sulla procedura e sulle sanzioni disciplinari previste nei confronti dei dipendenti responsabili di molestie sessuali sul posto di lavoro e rimuovono gli effetti dei comportamenti stessi.

**ARTICOLO 55 bis  
Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di

*[Handwritten signatures and initials]*

cui all'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la prevista certificazione.
3. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Il congedo può essere usufruito, su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di 3 anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quattrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
5. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

#### **ARTICOLO 56 Tossicodipendenza**

1. Le Parti al fine di favorire il superamento di situazioni di tossicodipendenza e in attuazione di quanto previsto dalla legge 26/6/90 n. 162 convengono quanto di seguito riportato:
2. Nei confronti dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza secondo le previsioni di legge e che intendano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle U.S.L. o di altre strutture terapeutico riabilitative e socioassistenziali, è riconosciuto:
  - a. il diritto alla conservazione dei posti di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;
  - b. la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
  - c. l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole l'effettuazione di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto b) o di reinserimento al lavoro al termine del periodo riabilitativo.
3. Per avvalersi della facoltà di cui sopra, il dipendente è tenuto ad inoltrare la relativa richiesta, al datore di lavoro prima dell'inizio del programma, accludendo adeguata documentazione sul programma stesso e la sua durata.
4. Anche ai lavoratori, che siano familiari di un tossicodipendente entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono fare richiesta di essere posti in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per partecipare al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare tossicodipendente, quando il servizio pubblico per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. La relativa richiesta, con la documentazione del caso e l'attestazione del servizio pubblico per le tossicodipendenze, deve pervenire nei modi previsti al comma precedente.
5. Le Parti riconoscono la necessità di favorire il recupero di eventuali lavoratori etilisti, i quali intendono sottoporsi a terapie di disintossicazione presso centri specializzati, pertanto convengono di concedere ai lavoratori interessati, per i quali sia specificatamente accertata la sottoposizione a terapia sanitaria specialistica, agevolazioni analoghe a quelle sopra previste per i lavoratori in accertato stato di tossicodipendenza.

#### **ARTICOLO 57 Portatori di handicap**

1. Gli Enti, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi lavoratori siano presenti, ivi inclusa, nella misura consentita dalle

M  
S  
V  
P  
R

J-F, G. Santini, H. A., R. B.

condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero di ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.

2. Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

#### ARTICOLO 58

##### AIDS

1. Le Parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge 5 giugno 1990 n. 135, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro (art. 5 comma 5) e che è fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, comma 1 e 2).
2. Le Parti ritengono inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione a lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS e che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche.
3. Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto prevista:
  - a. la concessione di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per la durata della terapia domiciliare o presso istituto pubblico;
  - b. la concessione in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1, di permessi non retribuiti per brevi periodi;
  - c. adozione di soluzioni lavorative che rendono più agevole l'effettuazione della terapia.
4. Gli Enti concedono le provvidenze sopra elencate dietro presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno al mantenimento del massimo riserbo.

#### ARTICOLO 59

##### Volontariato

1. Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.  
In particolare:

##### a) Volontariato di solidarietà sociale

Gli Enti, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11/8/1991 n. 266, fatte salve le modifiche di legge, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente a norma del presente contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

##### b) Volontariato di Protezione civile

Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 613/94 e leggi seguenti, le aziende si impegnano a concedere nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato – su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio – permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.

##### c) Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla legge 26/7/1987 n. 49, art. 33, comma 2, con riferimento alla possibilità di concedere ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge citata periodi di aspettativa non retribuita.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '30' in the middle, and several other initials and signatures on the right.



**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**  
**Unioni civili**

1. La Parti concordano che, al fine di adeguare il contratto alla nuova normativa sulle Unioni Civili ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si integra con "e unione civile"; ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

**TITOLO IX**  
**DISCIPLINA**

**ARTICOLO 60**  
**Doveri del personale**

1. Il dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:
- a. rispettare l'orario di servizio, adempiendo le formalità prescritte dall'Ente per il controllo della presenza;
  - b. svolgere con diligenza le mansioni affidategli, le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Ente;
  - c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Ente porterà a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dal singolo Ente;
  - d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente. Il dovere di riservatezza prosegue oltre la permanenza del rapporto di lavoro tra le parti;
  - e. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
  - f. non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi degli Enti;
  - g. durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza, condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi da qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona;
  - h. aver cura dei locali e degli strumenti di lavoro a lui affidati;
  - i. non valersi delle strutture e della strumentazione di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
  - j. non chiedere né accettare a qualsiasi titolo compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione produttiva;
  - k. osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dal presente contratto o con apposito provvedimento dagli Enti.
2. Al lavoratore è vietato di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, anche non a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle della struttura di appartenenza.

**ARTICOLO 61**  
**Responsabilità civile e penale dei dipendenti**

1. Ai lavoratori con funzioni di coordinamento, con responsabile di settore, responsabilità d'ufficio, nei casi in cui le norme, le leggi, i regolamenti attribuiscono loro specifiche responsabilità civili e penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte nonché l'adeguata copertura assicurativa previste da specifiche norme di legge.

**ARTICOLO 62**  
**Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.
- a. rimprovero scritto;
  - b. multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
  - c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

*ll*  
*fn*  
*AP*  
*R-B*

31

*J-P*   *GA*   *Senf*   *AT*   *H*   *R-B*

- d. licenziamento con preavviso e con indennità;
  - e. licenziamento senza preavviso e con indennità.
2. Il licenziamento di cui alla lettera e) si applica nei confronti di quei lavoratori colpevoli di gravissime mancanze relativi a doveri, le quali siano di tale entità - da interrompere il rapporto di fiducia tra azienda e dipendente e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
  3. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.
  4. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari viene fatta per iscritto con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dev'essere tempestiva e contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa di norma entro 10 giorni.
  5. Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
  6. L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato.
  7. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
  8. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
  9. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

## TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO

### ARTICOLO 63 Retribuzione e sue definizioni




1. La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente nelle quantità e nelle modalità previste dal presente contratto.
2. La retribuzione è definita come segue:
  - **Retribuzione base**, costituita dai minimi tabellari comprensivi della indennità di contingenza (al 31/12/1991). I relativi valori in termini mensili ed annuali sono riportati nella tabella n.1 allegata al CCNL.
  - **Retribuzione individuale** con la quale s'intende la retribuzione base incrementata dalla eventuale indennità di funzione quadri, dagli eventuali assegni di merito a carattere continuativo e/o assegni ad personam.
  - **Retribuzione globale complessiva** con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenza aggiuntiva (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>).
3. Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.
4. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Ente, compreso tra il 20 e l'ultimo giorno del mese .

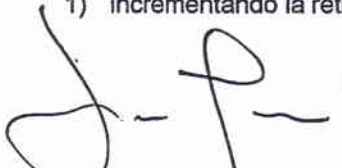
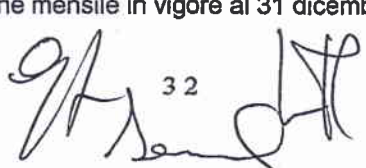
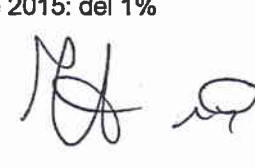

### ARTICOLO 64 Calcolo della retribuzione oraria (e giornaliera)

1. La durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 36 ore medie, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni previste all'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156.

### ARTICOLO 65 Incrementi retributivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2016 la retribuzione mensile viene così determinata:
  - 1) incrementando la retribuzione mensile in vigore al 31 dicembre 2015: del 1%

- 2) a decorrere dal 1 gennaio 2017 la retribuzione mensile viene ulteriormente incrementata dell'1%, rispetto a quella in vigore al 31 dicembre 2016;
- 3) a decorrere dal 1 marzo 2018 la retribuzione mensile viene ulteriormente incrementata del 2% rispetto a quella in vigore al 31 dicembre 2017

L'indennità quadri a valere dal 1 gennaio 2016 viene così definita:

- Q1 Euro 230,00
- Q2 Euro 520,00

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA Indennità Quadri**

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia dell'indennità quadri necessita una ridefinizione.
2. Le Parti convengono di demandare alla Commissione Tecnica Paritetica il compito di approfondire il tema della rivisitazione dell'indennità quadri al fine di individuare soluzioni da sottoporre alle parti firmatarie del CCNL che le discuteranno in apposita commissione negoziale. Le modalità di costituzione e di funzionamento saranno definite di comune accordo entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

### **ARTICOLO 66 Mensilità aggiuntiva (13<sup>a</sup> mensilità)**

1. L'Ente corrisponde ai lavoratori una 13<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione individuale, nel periodo compreso fra il 16 e il 20 dicembre di ogni anno.
2. Per il personale assunto nel corso dell'anno, detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.
3. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

### **ARTICOLO 67 Mensilità aggiuntiva (14<sup>a</sup> mensilità)**

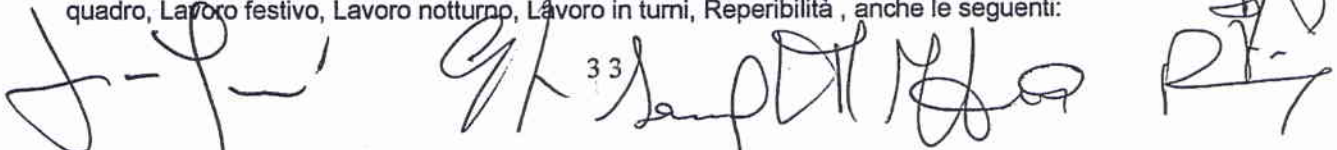
1. L'Ente corrisponde ai lavoratori una 14<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione individuale, da erogarsi nel periodo compreso fra il 15 e il 20 giugno di ogni anno.
2. Per il personale assunto nel corso dell'anno, detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.
3. Le frazioni di mese non superiore a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

### **ARTICOLO 68 Servizi di Custodia**

1. Al dipendente cui si è richiesto di svolgere, oltre l'attività lavorativa propria, anche funzioni di custodia di edifici ed impianti viene dato l'uso gratuito dell'abitazione. Nel caso in cui la funzione di custodia sia prevalente ed esclusiva, per l'arco orario settimanale ed il computo orario della prestazione si fa riferimento alla normativa prevista dal CCNL dei portieri.
2. In sede di trattative decentrate, nel caso di disagio o difficoltà particolari sopportate, viene contrattato un elemento aggiuntivo compensativo.

### **ARTICOLO 69 Retribuzione accessoria: indennità varie**

1. Le indennità possibili per gli Enti aderenti alla FICEI sono oltre a quelle già menzionate di Funzione quadro, Lavoro festivo, Lavoro notturno, Lavoro in turni, Reperibilità, anche le seguenti:





- indennità di cassa e di economato
  - indennità di trasferta
  - indennità di rischio
2. Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva giornaliera od oraria.
  3. Non sono ammesse altre tipologie di indennità, per cui eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, verranno mantenuti in cifra fissa mensile come emolumento ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore di quello assicurato dal presente CCNL.

#### A) Indennità di cassa ed economato

Il lavoratore a cui sia attribuita la funzione di maneggio denaro contante e/o assegni, con responsabilità e oneri per errori, ha diritto ad una indennità pari a Euro 50,00 mensili frazionabili nei giorni effettivamente lavorati.

Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.

#### B) Indennità di trasferta

L'indennità di trasferta ricorre quando un lavoratore la cui mansione prevalente non comprenda funzioni di mobilità nel territorio (es. autista) opera al di fuori del territorio del comune dove è collocata la sede anche operativa, del Consorzio.

La trasferta è autorizzata dal responsabile del settore e dà diritto ad una indennità pari ad Euro 40,00

Per le trasferte superiori alle 6 ore il dipendente ha diritto all'intero importo della indennità per le trasferte inferiori alle 6 ore l'importo si riduce proporzionalmente alle ore effettuate

Le spese di viaggio, vitto, pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista in base a modalità e limiti di seguito riportati.

Le tipologie degli alberghi nonché le usuali modalità di viaggio sono definite per il personale in sede di contrattazione aziendale.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da la località di destinazione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località. I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente autorizzato. E' consentito anche l'uso, previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo.

Il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura sarà effettuato in base alla tabella ACI in vigore per le fasce chilometriche di uso.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento è autorizzato e riconosciuto solo quando non sia possibile raggiungere nella mattinata la sede dell'impegno di lavoro quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.

Le spese per i pasti intesi come pranzo e cena sono rimborsate fino a concorrenza di Euro 61,00 giornalieri con un massimale di Euro 30,00 per singolo pasto.

#### C) Indennità di rischio

L'indennità di rischio viene erogata al personale che effettua le seguenti prestazioni :

uso di automezzi pesanti, mezzi fuoristrada , macchine operatrici , veicoli per trasporto che svolgono , operazioni di carico e scarico (containers , casse mobili , attrezzature varie .....)

lavori di manutenzione stradale , lavori di manutenzione di fognature , canali , sentine ,pozzi , impianti di depurazione , impianti di trattamento , impianti di sollevamento; lavori all'interno di discariche o impianti di smaltimento

lavori all'interno di laboratori di analisi , prelievi dei campioni da analizzare presso le aziende , dai bottini, dagli impianti, e da tutte le reti consortili.

Tale indennità è pari Euro 330,00 all'anno.

#### ARTICOLO 70 Indennità di mensa

1. Gli Enti, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione del servizio, della distribuzione dell'orario di lavoro, istituiscono, previa contrattazione, delle modalità di fruizione, con le rappresentanze sindacali, un servizio mensa, con servizio diretto, o mediante convenzione con terzi

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below the article text.]*

- oppure l'adozione di buoni pasto o ticket restaurant il cui importo massimo è fissato nella misura di Euro 7,00 a far data dalla sottoscrizione definitiva per presente CCNL.
2. Il servizio mensa, comunque costituito, spetta a tutti i lavoratori che effettuano rientri pomeridiani non inferiori alle due ore.
  3. L'azienda si riserva il controllo sul corretto utilizzo dei buoni pasto.
  4. Nel caso in cui è istituito il servizio mensa è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto pari ad un terzo.
  5. Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.
  6. Il contributo per il pasto non è monetizzabile.

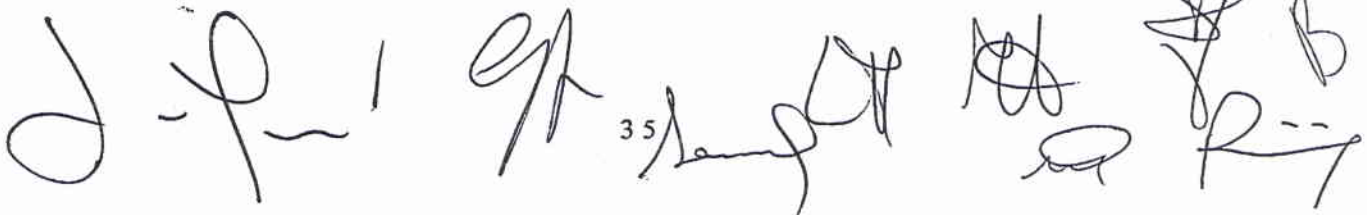
#### **ARTICOLO 71** **Premio di risultato e produttività**

1. Al fine di incentivare la produttività e l'efficacia del lavoro è istituito un premio di risultato e produttività volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi erogati dagli Enti, nonché incrementi di redditività e competitività degli Enti stessi, attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e di qualità.
2. L'entità e le modalità di erogazione sono stabilite a livello decentrato.
3. L'entità del valore economico del premio viene definito con riguardo:
  - a. Alle previsioni relative all'andamento economico degli Enti e alla competitività complessiva degli stessi.
  - b. Alle previsioni degli incrementi di produttività e qualità conseguenti alla realizzazione dei programmi concordati fra le parti e sono assunti con parametro di riferimento la capacità di bilancio dell'ente ed il miglioramento della produttività e della qualità.
  - c. Attraverso la fornitura di servizi di welfare che potranno derivare da un piano predefinito di cui al successivo art. 73
4. Gli obiettivi e programmi degli enti sono definiti entro il 30 novembre di ogni anno e con riferimento all'anno successivo.
5. Allo scopo di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti valuteranno preventivamente in appositi incontri i requisiti essenziali di redditività con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività e standard di qualità.
6. Il premio viene erogato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento a condizione che vengano conseguiti nell'anno di riferimento gli obiettivi predeterminati.
7. Una volta perseguiti gli obiettivi il premio verrà erogato a ciascun lavoratore tenendo conto del contributo professionale di ciascuno, secondo le modalità determinate in sede di contrattazione decentrata.
8. Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
9. Pertanto in tale ambito i Consorzi dovranno assicurare tutte le misure volte a sostenere la contrattazione di secondo livello in termini di riduzione di tasse e contributi.

#### **ARTICOLO 72** **Elemento di garanzia retributiva**

1. Le Parti considerano la contrattazione di secondo livello – che collega aumenti salariali, concordati tra le parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, nonché ai risultati legati all'andamento economico degli enti – un utile strumento che consente di rilanciare la crescita della produttività e della competitività degli enti. Ritengono, quindi, indispensabile diffonderla e renderla esigibile in tutti gli enti nei termini e nelle modalità specificate e regolate dal CCNL..
2. Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello non venga definito l'accordo, verrà erogato un elemento di garanzia retributiva pari a Euro 40,00 mensili che sarà corrisposto a decorrere dal 1 gennaio 2016.

35



**ARTICOLO 73**  
**WELFARE**

Le Parti convengono sull'utilità di promuovere forme di retribuzione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'art. 51 comma 2 lett. f. fbis, fter , e Comma 3 DPR 917/1986 concordate a livello di contratto o di regolamento aziendale.-

**ARTICOLO 74**  
**Previdenza complementare**

1. Le parti concordano che la previdenza complementare rappresenta uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione.
2. Al fine di dare piena attuazione a quanto convenuto nell'accordo sindacale del 23 ottobre 2014 le Parti convengono di avviare, a decorrere dal 1<sup>a</sup> gennaio 2017, la raccolta delle adesioni al Fondo di Previdenza Complementare PerseoSirio confermando le quote di contribuzione individuate nel predetto accordo.-

**ARTICOLO 76**  
**Trattamento di fine rapporto (TFR)**

1. Al dipendente che cessa dal servizio, o in caso di morte, agli aventi diritto è corrisposta, a carico di appositi fondi di bilancio dell'Ente, una indennità di anzianità commisurata come per legge all'intero trattamento economico per ogni anno o frazione di anno di servizio maturato a partire dalla data di assunzione.
2. Si potrà contrattare l'investimento delle somme di cui al comma che precede, mediante polizze Collettive Vita, ossia (polizze aziendali) e definirne i relativi rendimenti
3. Con riferimento al secondo comma dell'art. 2120 del C.C. per il computo del trattamento di fine rapporto a carico dell'Ente, si considerano oltre allo stipendio tutti gli emolumenti costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo.
4. Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore individualmente acquisiti dai dipendenti.
5. Per quanto riguarda l'erogazione anticipata sul TFR gli Enti fanno riferimento alla specifica disciplina di legge.

**TITOLO XI**  
**ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**ARTICOLO 75**  
**Cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:
  - a. per dimissioni del dipendente;
  - b. senza bisogno di preavviso, al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù di legge;
  - 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 giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;
  - e. per giustificato motivo ai sensi della legge 15 luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni e della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, senza bisogno di preavviso.
2. In ogni caso l'Ente comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
3. In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Ente porrà 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 presso l'Ente, del livello al quale era assegnato e delle mansioni disimpegnate.

**ARTICOLO 76**  
**Periodo di preavviso**

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*



1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi previsti dal presente contratto, salvo che per giusta causa, ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascuna categoria di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova.
3. Le parti possono concordare una diversa durata del periodo di preavviso.
4. I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data di comunicazione del recesso.
5. Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Ente è tenuto a concedere al lavoratore, che lo richiede, brevi permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.
6. 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.

**ARTICOLO 77**  
**Indennità sostitutiva del preavviso**

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del periodo di preavviso, di cui all'articolo precedente, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità sostitutiva.
2. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
3. 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 29 maggio 1982, n. 297.
4. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 C.C.

**ARTICOLO 78**  
**Commissione paritetica per l'interpretazione delle norme del vigente CCNL**

1. E' istituita la Commissione per l'interpretazione delle norme del vigente C.C.N.L. di categoria tra FICEI e le Organizzazioni firmatarie del presente contratto rispettivamente in rappresentanza degli Enti industriali e dei dipendenti degli stessi.

Art. 1: Fanno parte della Commissione anzidetta quattro rappresentanti delegati dalla Federazione Italiana degli Enti di industrializzazione e quattro rappresentanti delegati per un solo nome da ciascuna delle quattro Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del vigente C.C.N.L. di categoria. La Commissione sarà presieduta da un Presidente, designato dai componenti della stessa.

Art.2: La Commissione renderà la propria interpretazione della norma contrattuale, secondo i principi della correttezza e buona fede ed in ossequio alla vigente legislazione sull'argomento, mediante atto negoziale sottoscritto da tutti i componenti della Commissione e del segretario verbalizzante con motivazione a giustificazione della decisione finale.

L'interpretazione così fornita è vincolante e produce effetti per le parti.

L'interpretazione deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale ovvero che abbiano interessato più consorzi.

Art. 3: Per adire la Commissione le OO.SS. interessate ovvero il rappresentante legale dell'Ente debbono provvedere ad inviare raccomandata a.r. alla Commissione, che entro sette giorni dal ricevimento della richiesta fissa la trattazione della questione. La Commissione, dopo aver istruito la controversia, deve provvedere ad emettere entro e non oltre sessanta giorni dal ricevimento un suo motivato provvedimento al riguardo o giungere a formalizzare un accordo tra le parti.

Nella raccomandata l'istante deve rappresentare, in modo conciso, quale sia la materia del contendere, deve altresì, curare di allegare ogni eventuale documentazione utile al parere della Commissione.

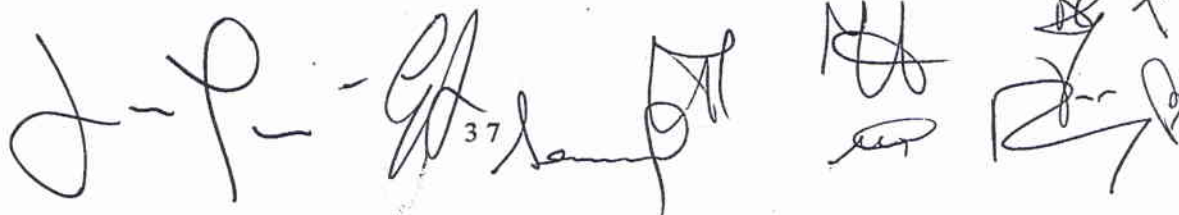
Art. 4: La decisione della Commissione per produrre effetti utili dovrà essere condivisa da almeno la maggioranza assoluta dei componenti.

Art. 5: Alla riunione della Commissione assiste un verbalizzante, designato dalle parti.

Il verbalizzante provvederà a fornire ogni assistenza ed al termine dell'istruttoria, provvederà alla redazione del provvedimento finale.

Il verbalizzante non ha diritto di voto.

Art. 6: Il presente protocollo costituisce parte integrante del contratto collettivo di categoria e, come tale vincola tutte le parti firmatarie, senza necessità di ulteriore ratifica



**ART. 79**  
**Comitato Misto Paritetico**

1. E' istituito un Comitato Misto Paritetico composto dai rappresentati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e da un numero di rappresentanti della parte datoriale con lo scopo di:
  - a. Rilevare e monitorare eventuali stati di crisi dei Consorzi,
  - b. Rilevare i fabbisogni professionali e promuovere processi di riconversione/riqualificazione professionale,
  - c. Incentivare e promuovere studi e ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; Monitorare lo stato di applicazione del CCNL, con particolare riferimento alla contrattazione di II livello.-
2. Il Comitato Misto Paritetico ha sede in Roma presso la Sede della FICEI.
3. Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL le Parti si riuniranno per definire il Regolamento di funzionamento del suddetto Comitato.-

**ARTICOLO 80**

1. Sono fatti salvi le condizioni ed i trattamenti economici individuali di miglior favore in essere alla data di stipulazione del presente CCNL.

**DICHIARAZIONE FICEI**

La FICEI, considerata l'attività per l'assistenza alla stipula e per la successiva consulenza, conviene che: i Consorzi industriali non aderenti, che applicano il presente contratto, dovranno versare entro il 31 marzo 2017 all'associazione un una tantum di euro 2000 nel periodo di vigenza contrattuale a compensazione di suddetta attività.

*ll*

*SP*

38 *San*

*Al U*

*R-10*

**CGIL - CISL - UIL - FINDICI**

**TABELLA INCREMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2016-2018**

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE AL 31/12/2015	INCREMENTO RETRIBUTIVO DAL 01-01-2016 (1,0%)	RETRIBUZIONE MENSILE AL 31/12/2016	INCREMENTO RETRIBUTIVO DAL 01-01-2017 (1,0%)	TOTALE	INCREMENTO RETRIBUTIVO DAL 01-03-2018 (2,0%)	TOTALE RETRIBUZIONE LORDA AL 01-03-2018	TOTALE INCREMENTI NEL TRIENNIO
A1	€ 1.676,48	16,76 €	1.693,24 €	16,93 €	1.710,18 €	34,20 €	€ 1.744,38	€ 67,90
A2	€ 1.788,64	17,89 €	1.806,53 €	18,07 €	1.824,59 €	36,49 €	€ 1.861,08	€ 72,44
B1	€ 1.908,71	19,09 €	1.927,80 €	19,28 €	1.947,08 €	38,94 €	€ 1.986,02	€ 77,31
B2	€ 2.054,05	20,54 €	2.074,59 €	20,75 €	2.095,34 €	41,91 €	€ 2.137,24	€ 83,19
B3	€ 2.114,56	21,15 €	2.135,71 €	21,36 €	2.157,07 €	43,14 €	€ 2.200,21	€ 85,65
C1	€ 2.440,48	24,40 €	2.464,88 €	24,65 €	2.489,53 €	49,79 €	€ 2.539,32	€ 98,84
C2	€ 2.803,10	28,03 €	2.831,13 €	28,31 €	2.859,44 €	57,19 €	€ 2.916,63	€ 113,53

**RETRIBUZIONE**

**CATEGORIA QUADRI**

Q1	€ 2.991,79	29,92 €	3.021,71 €	30,22 €	3.051,92 €	61,04 €	€ 3.112,96	€ 121,17
Q2	€ 3.117,59	31,18 €	3.148,77 €	31,49 €	3.180,25 €	63,61 €	€ 3.243,86	€ 126,27

**INDENNITA' QUADRI**

Q1	€ 230,00
Q2	€ 520,00

*[Handwritten signatures and initials]*



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
PER I DIRIGENTI DEI  
CONSORZI ED ENTI  
DI SVILUPPO INDUSTRIALE**

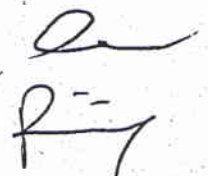
aderenti alla

**F.I.C.E.I.**

**Federazione Italiana Consorzi ed  
Enti di Industrializzazione**



**Roma, 11 Novembre 2016**



In data 11 novembre 2016, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale, le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

**F.I.C.E.I.**

Nelle persone di:

Presidente Dott. Andrea Ferroni,

Dott. Renzo Marinig

Dott. Bartolomeo Antonacci



**Organizzazioni Sindacali**

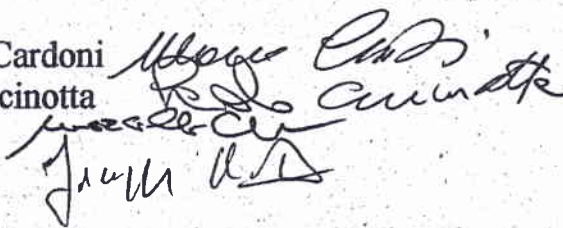
FEDERMANAGER: Dott. Mario Cardoni

Dott. Paolo Cucinotta

DIRSIND: Dott. Marcello Siddu

Dott. Giuseppe De Pace

Dott. Giampaolo Fontana



Add 11 Novembre 2016, in Roma

tra

FICEI

E

DIRSIND - FEDERMANAGER

siè convenuto quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 3 aprile 2012 per i dirigenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale:

**CCNL DIRIGENTI  
1/1/2016 - 31/12/2018**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIRIGENTI  
DEI CONSORZI INDUSTRIALI**

**PARTE PRIMA  
Costituzione del rapporto**

**Art. 1  
Campo di Applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai Dirigenti, così come individuati nell'art. 2095 del C.C. dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale di cui all'art. 36 della Legge 5 ottobre 1991 n. 317, aderenti alla F.I.C.E.I., Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione, ed ai quali si applica la disciplina regolamentante il rapporto di lavoro di natura privatistica.

*pe*

*pe*

*UA*

*a*  
*R-7*



## Art. 2

### Qualifica e suo riconoscimento

Sono Dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del C.C. e che ricoprono negli Enti un ruolo caratterizzato da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, esplicando le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi generali degli Enti. Sono Dirigenti: i Direttori e coloro che hanno responsabilità dirigenziali riconosciute e costanti. Ai fini dell'attribuzione della qualifica di Dirigente costituisce requisito necessario - oltre quelli prescritti per il restante personale dipendente - il possesso di norma del diploma di laurea, nonché dei requisiti professionali che verranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla posizione funzionale da ricoprire. Al Direttore è comunque garantita, ai fini organizzativi, la posizione apicale nell'ordinamento dell'Ente.

L'esistenza di fatto di tutte le condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e, quindi, l'applicabilità del presente contratto.

## Art. 3

### Costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro del Dirigente del Consorzio può avvenire nelle seguenti forme:

- mediante chiamata diretta;
- mediante selezione;
- mediante concorso.

La scelta della modalità di costituzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma viene stabilita dall'Organo competente dell'Ente.

Nell'ipotesi di costituzione del rapporto di lavoro mediante selezione il dipendente in servizio, a parità di merito, ha titolo preferenziale rispetto agli altri concorrenti.

## Art. 4

### Contratto a termine

Il contratto a termine è consentito nel rispetto delle norme di legge se motivato da carenze di particolari qualificazioni professionali nell'ente.

## Art. 5

### Assunzione o nomina

La costituzione del rapporto di lavoro del Dirigente deve essere comunicata per

iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto, della tutela assistenziale e previdenziale che gli compete.

Il periodo di prova, limitatamente ai Dirigenti di nuova assunzione potrà essere concordato tra le parti per un periodo non superiore a sei mesi.

Nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattia, chiamata alle armi e simili), il periodo di prova può essere prorogato per un periodo di tempo corrispondente.

Nel contratto scritto dell'assunzione o nomina deve, quindi, essere indicato:

- la data di inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;
- l'eventuale periodo di prova per i Dirigenti di nuova assunzione;
- la sede di residenza;
- il riconoscimento dell'applicazione integrale del presente Contratto e sue eventuali modifiche;
- l'indicazioni delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- il trattamento economico;
- la tutela assistenziale e previdenziale che gli compete;
- eventuali altri elementi utili a precisare le condizioni del rapporto di lavoro del Dirigente.

Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal Dirigente.

Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere concordata per iscritto.

## Art. 6

### Durata prestazione lavorativa

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del Dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la durata della sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il Dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

Per il trattamento economico e normativo delle festività valgono le disposizioni di legge vigenti.

In sostituzione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che la festività civile la cui celebrazione è differita alla domenica successiva (4 novembre) sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.

È consentito al Dirigente, a seguito di autorizzazione dell'Ente, di espletare incarichi professionali per altri enti o terzi privati, purché non siano incompatibili con

ve

RC

UAD

pu

aw  
Ry

le attività e gli interessi del Consorzio datore di lavoro e salva l'osservanza degli obblighi inerenti alla prestazione lavorativa.

## **PARTE SECONDA**

### **Svolgimento del rapporto**

#### **Art. 7**

##### **Ferie**

Per ogni anno di servizio spetta al Dirigente un periodo di ferie pari a 30 giorni lavorativi nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni, o 26 giorni lavorativi, nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, al quale non può rinunciare.

Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge. Le ferie possono essere rinviate o interrotte per esigenze di servizio; possono essere interrotte per accertata malattia o infortunio che dia luogo a ricovero o che si protragga per un periodo superiore a 5 giorni. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal Dirigente sono a carico dell'Amministrazione.

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità alle ferie, qualora previa delibera autorizzativa del Consiglio di Amministrazione debitamente motivata queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 1° semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese dell'anno successivo a quello del mancato fruimento delle ferie.

La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il Dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo all'indennità sostitutiva.

#### **Art. 8**

##### **Permessi**

Al Dirigente possono essere concessi dall'Ente per gravi motivi, permessi cumulabili tra loro.

I periodi di permesso sono considerati utili come periodo di servizio a tutti gli effetti.

Rientrano in ogni caso nel computo dei permessi quelli previsti da specifiche disposizioni di legge: le assenze per nascita di figli, lutti familiari, trasferimento di abitazione.

#### **Art. 9**

ME  
RK

UD

P  
a  
R-7



## Trattamento di malattia

Il Dirigente non in prova, ha diritto in caso di assenza per malattia alla conservazione del posto per un periodo di:

- mesi 12 con retribuzione al 100%;
- mesi 6 con retribuzione al 30%;
- mesi 3 con aspettativa non retribuita.

Per la maturazione del periodo di comporta, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa. Il periodo di aspettativa sarà ritenuto valido unicamente ai fini del computo del preavviso. Trascorso il termine di cui ai commi precedenti il rapporto di lavoro si risolve, salvo diversa determinazione dell'Ente su richiesta formulata dall'interessato.

### **Art. 10** Aspettativa

Al Dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa non superiore ad un anno.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

I Dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La disposizione di cui al precedente comma si applica ai Dirigenti chiamati a ricoprire, nei sindacati firmatari del presente accordo, cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dell'Ente pubblico assicuratore. Durante tali periodi di aspettativa, l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei Dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e malattia, in relazione alla attività espletata durante il periodo di aspettativa.

### **Art. 11** Formazione e aggiornamento culturale e professionale

L'ente promuoverà la formazione e l'aggiornamento culturale e professionale con-

soni alle funzioni del Dirigente, prevedendo apposite poste di bilancio, previa condivisione dei piani formativi a livello aziendale con l'eventuale rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza di questa, tra la Direzione aziendale e la sede Federmanager territorialmente competente.

Le parti si impegnano a promuovere la formazione e l'aggiornamento culturale e professionale del dirigente attraverso le strutture dedicate della FICEI e di Federmanager.

I programmi di formazione, sia relativamente ai Dirigenti sia con riguardo ai corsi avanzati di aggiornamento sono fruibili dai Dirigenti a titolo gratuito.

Le giornate di formazione e di aggiornamento saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'Ente e le giornate stesse considerate lavorative.

Nel comune interesse di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, le Amministrazioni consortili adotteranno le idonee misure per favorire la partecipazione dei Dirigenti a corsi, seminari o ad altre iniziative culturali.

### **Nota a Verbale**

Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente la formazione e l'aggiornamento culturale - professionale dei dirigenti, le Parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196/97, verificheranno la possibilità di destinare il contributo integrativo dello 0,30% introdotto dall'art. 25 della legge n. 845/78, al Fondo per la formazione continua dei dirigenti denominato Fondirigenti Giuseppe Taliercio e/o struttura indicata da FICEI.

### **Art. 12**

#### **Trattamento di maternità**

In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano le norme di cui alle Leggi 30 dicembre 1971 n. 1204, 9 dicembre 1977 n. 903, 5 febbraio 1992 n. 104 e D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successivi aggiornamenti.

Il trattamento spettante nei casi di assenze facoltative dopo l'astensione obbligatoria è il seguente:

fino ad un anno di vita del bambino: 100% della retribuzione per il primo mese, l'80% per il secondo mese, 30% nei residui 4 mesi;

per malattia del bambino fino a tre anni di età

100% per il primo mese, 80% per il secondo mese, conservazione del posto per ulteriori periodi.

Detti periodi si intendono ricompresi nei limiti previsti per le assenze per malattia nel quinquennio.

### **Art. 13**

*pe*  
*PC*

*UD*

*R*  
*a*  
*R*

## Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'Ente conserverà al Dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale, quest'ultima che sia tale da non consentirgli di riprendere le normali attribuzioni. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del Dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i 30 mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

Al riguardo, l'Ente deve stipulare, nell'interesse del Dirigente, una polizza che assicuri:

In aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione;

In caso di invalidità permanente parziale causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o da malattia professionale una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al comma precedente, sia proporzionale al grado di invalidità determinato secondo il formulario d'uso (in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30/6/1965 n. 1124 e successive modificazioni);

In aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio in occasione di lavoro o da malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione.

Agli effetti dei precedenti commi si considera:

infortunio, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124/65.

Retribuzione il coacervo dei compensi di cui al secondo comma dell'art. 21 del presente contratto.

L'Ente provvederà, altresì, a stipulare, nell'interesse del Dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per cause diverse da quella dell'infortunio avvenuto in occasione di lavoro e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a Euro 150.000 (centocinquantamila/00) quando il Dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a Euro 220.000 (duecentoventimila/00) quando il nucleo familiare del Dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

La quota di partecipazione del dirigente sarà definita attraverso intesa aziendale.

Le somme rispettivamente assicurate ai sensi dei commi precedenti, nonché il concorso economico del Dirigente ivi stabilito opereranno a decorrere dal 1 gennaio 2017.

MC

R

UAD

aw

Rij



Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

Rimangono in essere eventuali polizze *ad personam* se sostenute da principi di legge o di regolamento dell'Ente consortile quali forme integrative di previdenza.

#### Art. 14

#### Modifica delle entità istituzionali degli Enti

Nei casi di modifica soggettiva del datore di lavoro fermo restando quanto disposto dagli artt. 2504 e 2112 del Codice Civile, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal Dirigente.

Rientra nel campo di applicazione del comma precedente il caso in cui un nuovo soggetto subentra, in tutto o in parte, nelle funzioni, nei compiti, nel patrimonio, nei rapporti con il personale e, nelle posizioni attive e passive del Consorzio.

Nel caso di trasferimento di servizi o di funzioni solo ed esclusivamente a società controllate o partecipate dal Consorzio di appartenenza del Dirigente, si garantisce al Dirigente il mantenimento del rapporto di lavoro, anche con l'utilizzo degli istituti del distacco.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il Dirigente, che nei casi sopra previsti venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale, non intenda continuare il proprio rapporto, potrà procedere entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre che al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

#### Art. 15

#### Ristrutturazione e riorganizzazione dell'Ente

L'Ente che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione consortile, nonché di dismissione di servizi consortili, erogherà al Dirigente non altrimenti utilizzabile, oltre alle spettanze di fine rapporto, un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo di due mensilità di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata dal Dirigente.

Rientrano nella definizione di ristrutturazione e riorganizzazione esclusivamente i processi avviati nel singolo Ente per autonoma volontà dello stesso.

L'indennità di che trattasi non potrà comunque superare le trenta mensilità

#### Art. 16

me  
R  
WD  
a  
Rij

## Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto al pensionamento

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto al pensionamento, che non avvenga per volontà del dirigente (salvo quanto stabilito dagli artt. 14 e 17) o per giusta causa, quando questi abbia maturato almeno 30 anni di anzianità di servizio, l'Ente corrisponderà oltre al TFR una incentivazione economica pari a 24 mensilità di retribuzione.

### **Art. 17**

#### Trasferimento del Dirigente

Il Dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Ente.

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Ente al Dirigente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 quando il Dirigente abbia familiari e conviventi a carico.

Al Dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per se e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità tantum pari a tre mensilità e mezzo di retribuzione per il Dirigente con carichi di famiglia ed a due mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'Ente esplicherà il suo interessamento per agevolare il Dirigente.

Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Ente dovrà rimborsare le spese relative al rientro del Dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

Il Dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il Dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, ed a una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del Dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.

#### Nota a verbale

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'Ente di rispettare i termini di preavviso di cui al 2° comma, il Dirigente verrà considerato in trasferta si-

me

R

UQ

R

no alla scadenza dei suddetti termini.

### **Art. 18**

#### **Mobilità fra enti**

Nell'ambito degli Enti cui si applica il presente contratto, o in quelli associati o collegati, nonché in società partecipate, il trasferimento, anche temporaneo, da un Ente ad un altro, a parità di livello funzionale, si verifica su domanda del Dirigente e successiva delibera degli Enti interessati al trasferimento, sempreché sussista la vacanza di organico.

L'Ente cui è rivolta la domanda di trasferimento esaminerà nel merito la rispondenza dei requisiti necessari e professionali posseduti dal richiedente rispetto alle caratteristiche del posto da ricoprire.

Il personale trasferito è esentato dal sostenere il periodo di prova purché abbia già superato analogo periodo presso l'Ente di provenienza.

Al Dirigente è assicurato il ricongiungimento, ai fini del trattamento di fine servizio, del servizio reso nell'Ente di provenienza. A tal fine i fondi precedentemente accantonati per il predetto titolo, continuano ad essere mantenuti nelle forme originariamente acquisite dal Dirigente.

Al Dirigente è garantito il trattamento previsto dal livello funzionale, oltre alla progressione economica maturata ed all'eventuale assegno *ad personam*.

### **Art. 19**

#### **Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Ente, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.

È altresì a carico dell'ente la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'Ente provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo migliorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.

Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.

Sono a carico dell'Ente le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità so-

*le*  
*R*      *MA*

*CF*  
*Ry*



stitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari a metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente. L'Ente fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.

Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per se giustificato motivo di licenziamento. In caso di privazione della libertà personale il dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'Ente conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'ente dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori (1) sono a carico del dirigente. L'Ente è tenuto in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

(1) Vedi legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59

## **Art. 20**

### **Trattamento economico**

Il trattamento economico del Dirigente viene convenuto tra l'Ente ed il Dirigente stesso.

Esso non potrà, comunque, essere inferiore al trattamento economico minimo annuo garantito, comprensivo della tredicesima e quattordicesima, così definito:

a. al 31 dicembre 2016, a valere dall'anno 2016

- in euro 64.700,00 (euro sessantaquattromilasettecento/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 71.200,00 (euro settantunomiladuecento/00) con riferi-

mento ai Vice Direttori e in euro 84.400,00 (euro ottantaquattromilaquattrocento/00) con riferimento ai Direttori Generali, con anzianità di servizio nell'Ente con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

- in euro 72.300,00 (euro settantaduemilatrecento/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 79.300,00 (euro settantanovemilatrecento/00) con riferimento ai Vice Direttori e in euro 94.500,00 (euro novantaquattromilacinquecento/00) con riferimento ai Direttori Generali, con anzianità di servizio nell'Ente, con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.
- b. al 31 dicembre 2017, a valere dall'anno 2017,
- in euro 66.000,00 (euro sessantaseimila/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 72.700,00 (euro settantaduemilasettecento/00) con riferimento ai Vice Direttori e in euro 86.000,00 (euro ottantaseimila/00) con riferimento ai Direttori Generali con anzianità di servizio nell'Ente con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
  - in euro 73.600,00 (euro settantatremilaoseicento/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 80.900,00 (euro ottantamilanovecento/00) con riferimento ai Vice Direttori e in euro 96.300,00 (euro novantaseimilatrecento/00) con riferimento ai Direttori Generali con anzianità di servizio nell'Ente con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.
- c. al 31 dicembre 2018, a valere dall'anno 2018,
- in euro 66.700,00 (euro sessantaseimilasettecento/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 73.300,00 (euro settantatremilatrecento/00) con riferimento ai Vice Direttori e in euro 87.000,00 (euro ottantasettemila/00) con riferimento ai Direttori Generali con anzianità di servizio nell'Ente con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
  - in euro 74.500,00 (euro settantaquattromilacinquecento/00) con riferimento ai dirigenti, in euro 81.700,00 (euro ottantunomilasettecento/00) con riferimento ai Vice Direttori e in euro 97.300,00 (euro novantasettemilatrecento/00) con riferimento ai Direttori Generali con anzianità di servizio nell'Ente con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Ai dirigenti in servizio con anzianità di servizio con la qualifica di dirigente superiore ai 16 (sedici) anni compiuti, è riconosciuto, in aggiunta al trattamento economico sopra specificato per il dirigente con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti, ed in sostituzione dell'assegno previsto dal precedente CCNL per i dirigenti in servizio alla data del 31/12/1999, un elemento aggiuntivo della retribuzione di:

- € 4.300,00 (euro quattromilatrecento/00) con riferimento ai dirigenti, euro 4.800,00 (euro quattromilaottocento/00) con riferimento ai Vice Direttori ed euro 5.600,00 (euro cinquemilaseicento/00) con riferimento ai Direttori Generali, per l'anno 2016.
- € 4.400,00 (euro quattromilaquattrocento/00) con riferimento ai dirigenti, euro 4.900,00 (euro quattromilanovecento/00) con riferimento ai Vice Direttori ed euro 5.800,00 (euro cinquemilaottocento/00) con riferimento ai Direttori Generali, per l'anno 2017.
- € 4.500,00 (euro quattromilacinquecento/00) con riferimento ai dirigenti,

MC

RC

WD

GA

R...

euro 5.000,00 (euro cinquemila/00) con riferimento ai Vice Direttori ed euro 5.900,00 (euro cinquemilanovecento/00) con riferimento ai Direttori Generali, per l'anno 2018.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere alla data del 31/12/2015. Ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio nell'Ente, si fa riferimento anche all'anzianità di servizio con funzioni dirigenziali maturata negli enti proprietari, collegati o partecipati dal Consorzio stesso.

#### **Art 21**

#### **Contratti a tempo determinato**

Per i contratti a tempo determinato si fa totale rinvio alla contrattazione locale.

#### **Art. 22**

#### **Contrattazione legata ad obiettivi**

A far data dal 1° gennaio 2012, l'art. 22 del CCNL 20 febbraio 2008, è così sostituito:

1. L'Ente e il dirigente pattuiscono importi variabili aggiuntivi del trattamento economico di cui all'art. 20, determinandone anche la periodicità, comunque non superiore a 12 mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati in base a quanto previsto dall'Allegato n. 1.
2. La declinazione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al comma precedente, unitamente alla realizzazione in Ente di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.

Nell'allegato n. 2 le Parti hanno individuato 2 (due) modelli esemplificativi idonei allo scopo.

Qualora non sia applicato quanto previsto dal comma 1, per inerzia dell'Ente, il dirigente avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata: al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con qualifica di dirigente e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al dirigente verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 200,00 (duecento/00) mensili, a partire dal compimento del biennio di anzianità in corso alla data del 1° gennaio 2012.

pe

R

MA

a

R-7

fu



### Art. 23

#### Trattamento economico del Dirigente in missione

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio al Dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale base, per ogni giorno di trasferta. Resta inteso che, per missioni di durata inferiore alle dodici ore, l'importo aggiuntivo precedentemente citato si riduce proporzionalmente alla frazione in dodicesimi.

Per l'uso della propria auto al Dirigente sono rimborsate le spese chilometriche di viaggio secondo il Tariffario ACI.

In caso di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra Ente e Dirigente. In ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al I comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.

### Art. 24

#### Premi di anzianità

A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi il periodo di appartenenza nell'Ente quale Dirigente.

Per il periodo di anzianità maturato è riconosciuto al Dirigente, al compimento del 15° anno e del 25° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto diritto matura. Restano salve le condizioni di miglior favore fino ad oggi applicate.

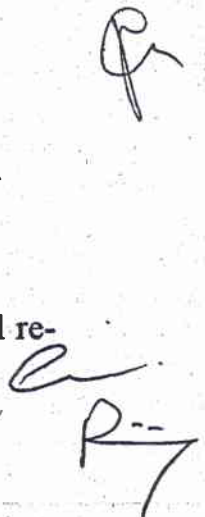
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per raggiunti limiti di età o per dimissioni volontarie, al Dirigente saranno riconosciute agli effetti del premio di anzianità tante quote quanti sono gli anni maturati. Per anni maturati si intendono anche le frazioni superiori a sei mesi.

### PARTE TERZA Risoluzione del rapporto

### Art. 25

#### Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere estinto ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c. Il re-



cesso deve essere comunicato in forma scritta a mezzo raccomandata a.r.

Nel caso di recesso dell'Ente quest'ultimo deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato indicandone contestualmente i motivi ed il preavviso, se spettante.

Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'Ente, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui al successivo art. 31.

Il ricorso dovrà essere inoltrato alla rappresentanza sindacale firmataria del presente contratto, a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per se motivo per sospendere la corresponsione al Dirigente delle indennità di cui agli art. 27) e 28).

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 3° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del Dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

#### **Art. 26** **Preavviso**

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà di una delle parti, la parte recedente deve dare il preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) risoluzione disposta dall'Amministrazione;
- b) mesi 7 di preavviso se il Dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
- c) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi di preavviso.
- d) risoluzione per dimissioni volontarie quattro mesi.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il Dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

È facoltà del Dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia durante il preavviso, senza che da ciò gli si deve alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del T.F.R.

Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

PC

U.S.

R

R

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al Dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del Dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

Agli effetti di cui alla lettera b) del 1 comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno eguale o superiore al semestre.

#### **Art. 27**

#### **Trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 26, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le somme di cui al comma che precede, a carico di appositi fondi di bilancio del Consorzio, saranno investite, mediante polizze collettive vita, ossia (polizze aziendali) a beneficio intero.

In caso di adesione del dirigente al Fondo di previdenza complementare a carattere integrativo di cui al successivo art. 29-bis è fatta salva la possibilità di conferire la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto a tale Fondo, in base a quanto previsto dalla normativa in materia.

Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ., per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione, gli importi di retribuzione variabile collegati al raggiungimento di obiettivi ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

#### **Art. 27/bis**

#### **Indennità in caso di morte**

In caso di morte del dirigente, l'Ente corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 27. Ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

*FE*

*USA*

*AR*



**Art. 28**

**Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto**

A domanda del Dirigente il trattamento di fine rapporto può essere anticipato con riferimento al 6° comma e seguenti dell'art. 2120, Codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

**PARTE QUARTA**

**Tutele assistenziali e previdenziali**

**Art. 29**

**Previdenza**

Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.

**Art. 29/bis**

**Previdenza complementare a carattere integrativo**

Per il trattamento di previdenza complementare valgono le norme contrattuali che disciplinano il regime applicabile ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (adesione al Previdai).

**Art. 30**

**Assistenza sanitaria**

L'assistenza di malattia ai Dirigenti è assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale ai sensi della Legge 23 dicembre 1978, n° 833 e successive modificazioni e integrazioni.

I dirigenti potranno aderire al Fondo Assistenza Sanitaria Dirigenti Industria (FASI). In tal caso l'ente provvederà a versare il contributo sia a suo carico sia a carico del dirigente, previa trattenuta sulla retribuzione, secondo le medesime modalità ed i medesimi importi determinati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

**PARTE QUINTA**

**Tutele sindacali del rapporto**

**Art. 31**



## Collegio Arbitrale

Èstituito a cura della F.I.C.E.I. e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto a cui il Dirigente ha conferito delega, un Collegio arbitrale nazionale a cui può essere demandato di comune accordo fra le parti il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi del precedente articolo 25.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato dalla F.I.C.E.I., uno dalle OO.SS. ed uno con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordato o, in mancanza di ciò sarà designato - su richiesta di uno o di entrambe le organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.

Salvo diverso accordo tra le organizzazioni delle due parti, il Collegio ha sede presso gli uffici della F.I.C.E.I. a cui sono demandate funzioni di segreteria.

Il Collegio arbitrale sarà investito dalla vertenza su istanza a mezzo di raccomandata a/r dalle OO.SS., che trasmetterà copia del ricorso, sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento stesso ai sensi del precedente art 25.

Copia dell'istanza, sempre a mezzo raccomandata a/r, deve essere trasmessa per conoscenza al Consorzio.

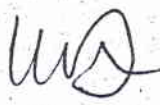
Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte delle OO.SS.

Il Collegio presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esprima in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui all'8° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini procedurali di cui al presente articolo.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente a termine del presente articolo, disporrà contestualmente la reintegra ai sensi dell'art. 1 della Legge 108/90 o, fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma del medesimo art. 1 della legge 108/90, al Dirigente è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 20 mensilità di retribuzione globale di fatto aumentata, in relazione dell'età del Dirigente licenziato ove questa risulti tra i 50 e i 62 anni, nelle seguenti misure:



- 7 mensilità in corrispondenza del 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 57° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 58° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 59° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 52° e 60° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 51° e 61° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 50° e 62° anno compiuto;

In ogni caso, e fermo rimanendo il diritto del Dirigente di adire l'autorità giudiziaria, allo stesso viene concesso un termine di 30 giorni per optare sulle proposte transattive prospettate dal Collegio.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

### Art. 32

#### Rappresentanze sindacali aziendali

I Sindacati potranno nominare un rappresentante sindacale aziendale tra i Dirigenti dell'Ente.

In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare il nominativo del Dirigente investito di tale rappresentanza al Consorzio interessato ed alla FICEI.

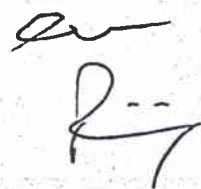
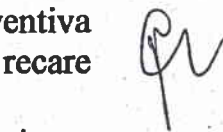
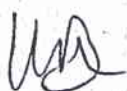
In particolare, il rappresentante sindacale potrà esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali.

In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, i Consorzi e le RSA, o, in mancanza, la sede Federmanager territorialmente competente, si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di consultazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto all'art. 22 del presente contratto. Saranno altresì oggetto di consultazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dai Consorzi, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.

Le parti concordano che i Consorzi non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'Ente e/o creare notevoli difficoltà.

Entro il primo semestre di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.





Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

**Art. 33**

**Controversie individuali di lavoro**

Fermo quanto disposto all'art. 31, in caso di controversie individuali relative al rapporto di lavoro le Parti possono esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo si formerà un verbale, che dovrà essere sottoscritto dalle Parti nonché dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

**Art. 34**

**Interpretazione del Contratto**

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti della FICEI e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

La composizione ed il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma sono disciplinati dal Regolamento annesso al presente contratto sub allegato.

**Art. 35**

**Forme di tutela del rapporto**

Per quanto non previsto dal presente contratto, al Dirigente si applicano le norme del Codice Civile sul rapporto di lavoro e le norme vigenti in materia.

**Art. 35/bis**

**Contributi sindacali**

I Consorzi opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti all'Associazione Sindacale Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale (DIR-



I Consorzi opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti all'Associazione Sindacale Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale (DIR-SIND), previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

**PARTE SESTA**  
**Disposizioni generali**

**Art. 36**  
**Decorrenza e durata del Contratto Collettivo Nazionale**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2016, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2018. Tre mesi prima della scadenza le parti stipulanti, su proposta avanzata da una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, sono tenute a dare avvio ai confronti per il suo rinnovo

**Art. 37**  
**Norme di salvaguardia**

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore stipulate nei contratti individuali.

**NOTA A VERBALE**

Considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipula e per la successiva consulenza, ogni Ente che applica il presente contratto dovrà versare un contributo di assistenza "una tantum" pari ad € 1.500 alla FICEI.

Ogni dirigente in servizio non iscritto a DIRSIND-FEDERMANAGER dovrà versare alla suddetta Associazione sindacale una quota di € 150,00 per ogni anno di vigenza del contratto, tramite l'Ente che provvederà a trattenere l'importo ed effettuare il relativo versamento.

Il primo versamento e l'una tantum vanno effettuati entro il 31-12-2016 e i versamenti successivi con la mensilità di dicembre di ogni anno.



**ALLEGATO**

**REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**  
**EX ART. 34 C.C.N.L.**

**Art 1**

La Commissione Paritetica prevista dall'art. 34 è composta da 4 Membri: 2 designati dalla FICEI, 2 designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione ed applicazione del C.C.N.L., formalmente sollevate da una delle parti firmatarie.

**Art. 2**

La Commissione viene convocata dal Presidente della FICEI su istanza di uno dei soggetti stipulanti il presente contratto, il quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

**Art. 3**

Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della FICEI. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

La Commissione si pronuncerà entro un mese dalla prima riunione.

**Art. 4**

Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, sen-

*me* *R*

*UQ*

*R*  
*ca*  
*R*



za indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.

Qualora non si raggiunga alcuna decisione, cioè in caso di parità, i singoli Membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.

Copia del verbale sarà inviata ai soggetti stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.



## ALLEGATO N° 1

### LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DI SISTEMI INCENTIVANTI (ART.22)

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nei Consorzi di Sviluppo Industriale un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.
2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.
3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.
4. Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o del servizio cui appartiene il dirigente, del team di cui esso è eventualmente responsabile, nonché dello stesso dirigente.
5. Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità gestionali del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.
6. La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.
7. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.
8. I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate ai fini del rispetto della presente disciplina.

# *Sistema di Incentivazione*

**Modello base**

**ALLEGATO N. 2**



## Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

- Il valore dell'incentivo da corrispondere in ragione del raggiungimento degli obiettivi (target) può essere definito in cifra fissa oppure in misura percentuale sulla retribuzione del dirigente
- La composizione degli obiettivi può essere collegata ai soli risultati aziendali. Si consiglia di adottare un numero limitato di obiettivi.
- E' possibile misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, eventualmente fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi, per la corresponsione dell'incentivo.

## Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo



Grado di  
raggiungimento  
dell'obiettivo

1	<90 %	0
2	Da 90% a 97%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 97% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	150% peso dell'obiettivo

## Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica il valore dell'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo da corrispondere al dirigente



## Esempio di Sistema di Incentivazione

**Titolo:** Resp. Amministrativo

**Nome:**

**Retribuzione:** € 79.000,00

**Incentivo al Target:** € 15.800,00

### Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Punti Ponderati
		<90%	90-97%	97-105%	105-120%	>120%	
1. Margine Operativo Lordo 3 Milioni €	40%	<2,7	2,7- 2,91	<b>2,91-3,15</b>	3,15-3,60	>3,60 Mil	40
2. Fatturato Totale 20 milioni €	40%	<18	18-19,40	19,4-21	<b>21-24</b>	>24 Mil	48
3. Ridurre i costi del 10%	20%	<9,0%	<b>9-9,7%</b>	9,7-10,5%	10,5-12%	>12%	16
<b>Risultato Conseguito</b>							
3.050.000							40
22.000.000							48
9,5 %							16
<b>Totale punti</b>							<b>104</b>

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

**Calcolo Incentivo:**

$$104/100 \times 15.800,00 \text{ €} =$$

$$=16.432,00 \text{ €}$$

***Sistema di Incentivazione***

**Modello Complex**

# Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

- Valore dell'Incentivo da corrispondere in ragione del raggiungimento degli obiettivi (target) può essere definito in cifra fissa oppure in misura percentuale sulla retribuzione del dirigente
- E' possibile misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, eventualmente fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi, per la corresponsione dell'incentivo.
- E' opportuno differenziare la composizione degli obiettivi in ragione dei ruoli e delle responsabilità. A titolo esemplificativo:
  - ruoli di linea: 30% risultati aziendali – 70% individuali
  - ruoli di staff: 70% risultati aziendali – 30% individuali



# Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo

		Punti conseguiti
1	<90 %	0
2	Da 90% a 97%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 97% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	150% peso dell'obiettivo

# Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica l'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo da corrispondere al dirigente

## Esempio di Sistema di Incentivazione

**Titolo:** Resp. Amministrazione e Finanza  
**Nome:**

**Retribuzione:** € 71.000,00

**Incentivo al Target:** € 10.650,00

### Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	
1. Riduzione dei costi del 5% dei costi	30%	<4,75%	4,75-4,85%	4,85-5,25%	5,25-6,00%	>6%	30
2. Fatturato Totale 50 milioni	40%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	52,5-60	>60Mil	48
3. Riduzione di 15 giorni dei tempi medi di pagamento dei clienti	20%	<13	13-14	15	16-17	>17	16
4. Ridurre del 10% del costo della Funzione	10%	<9 %	9-9,7%	9,7-10,5%	10,5-12%	>12%	8

**Totale punti 102**

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

<b>Calcolo Incentivo:</b> $102/100 \times 10.650,00 =$ $= 10.863,00$
--



## Esempio di Sistema di Incentivazione

**Titolo:** Responsabile Stabilimento

**Nome:**

**Retribuzione:** € 68.000,00

**Incentivo al Target:** € 10.200,00

### Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni	20%	<6,3	6,3-6,8	<b>6,8-7,35</b>	7,35-8,4	>8,4 Mil	<b>6.950.000</b> 20
2. Fatturato Totale 50 milioni	10%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	<b>52,5-60</b>	>60Mil	<b>53.000.000</b> 12
3. Produrre la quantità del odello prevista in piano ad un costo inferiore a 10 milioni	40%	>11	<b>11-10,30</b>	10,3-9,5	9,5-8,0	<8 Mil	<b>10.500.000</b> 32
4. Ridurre gli scarti di produzione del 7%	30%	<6,3 %	<b>6,3%-6,8%</b>	6,8-7,35	7,35%-8,4%	>8,4%	<b>6,5%</b> 24

**Totale punti 88**

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

**Calcolo Incentivo:**

$$88/100 \times 10.200,00 = 8.976,00$$

# Esempio di Sistema di Incentivazione

**Titolo:** Responsabile Commerciale  
**Nome:**

**Retribuzione:** € 80.000,00

**Incentivo al Target:** € 12.000,00

## Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	20
2. Fatturato Totale 50 milioni	10%	< 45	045-48,5	48,5-52,5	52,5-60	>60Mil	12
3. Aumentare la quota di mercato del prodotto del %5	30%	<4,75	4,75-4,85%	4,85-5,25	5,25-6,0%	>6%	24
4. att rare per il prodotto i lancio 5 milioni	40%	<4,75	4,75-4,85	4,85-5,25	5,25-6,0	>6 Mil	32
<b>Risultato Conseguito</b>							<b>6.950.000</b>
<b>Risultato Conseguito</b>							<b>53.000.000</b>
<b>Risultato Conseguito</b>							<b>4,78%</b>
<b>Risultato Conseguito</b>							<b>4.800.000</b>

**Totale punti 88**

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
<b>PUNTI CONSEGUITI</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>150</b>

**Calcolo Incentivo:**

$$88/100 \times 12.000,00 =$$

$$= 10.560,00$$