



**CCNL ANCI**

**RINNOVO TRIENNIO 2019/2021**

Il Segretario Generale

Veronica Nicotra

CGIL FP

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CISL

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CISAL FIALP

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

UIL FPL

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

USB

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**TITOLO I**  
**APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA**

**Art. 1**

*(Ambito d'applicazione)*

1.1 Il presente contratto disciplina, in primo luogo, il rapporto di lavoro del personale dipendente dell'Anci.

**Art. 2**

*(Decorrenza e durata)*

2.1 Il presente contratto decorre dal 01.01.2019, fatto salvo per la parte normativa che decorre alla sottoscrizione del presente CCNL, e la sua scadenza è:

1. per la parte normativa, il 31.12.2021;
2. per la parte economica, il 31.12.2021.

2.2 In caso di modifica del vigente sistema di relazioni industriali in tema di durata degli accordi collettivi nazionali, le Parti concordano fin d'ora di riattivare immediatamente il confronto al fine di adottare ogni iniziativa necessaria ad adeguare il presente Accordo alla nuova disciplina generale.

**Art. 3**

*(Procedure di rinnovo)*

3.1 Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

3.2 La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

3.3 Durante i 3 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

3.4 Dopo un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del contratto, e su richiesta delle OO.SS. firmatarie, verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale"

3. 4-bis L'importo dell'indennità di cui al comma 4 è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per calcolare l'indennità di "vacanza contrattuale" si prende a riferimento la diffusione del dato IPCA effettuata dall'Istat immediatamente prima della scadenza del CCNL.

3.5 La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.



3.6 Il CCNL scaduto o disdetto conserva la sua efficacia per tutti i suoi istituti, fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL.

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4**

*(Obiettivi)*

4.1 Le Parti attribuiscono valore imprescindibile a un corretto e fluido sistema di relazioni sindacali, per definire il migliore sviluppo delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, al fine di ottemperare all'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

**Art. 5**

*(Strumenti)*

5.1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dell'autonomia, e nella distinzione delle competenze datoriali e delle organizzazioni sindacali, è pertanto regolato sulle seguenti forme di relazioni e rapporti sindacali:

- Contrattazione collettiva a livello nazionale;
- Contrattazione integrativa o di secondo livello;
- Consultazione
- Informazione;
- Interpretazione autentica degli accordi.

**Art. 6**

*(Contrattazione a livello nazionale)*

6.1 La contrattazione a livello nazionale consiste nella negoziazione tra le parti, finalizzata alla definizione congiunta delle seguenti materie:

1. procedure di relazioni sindacali e rinnovi contrattuali;
2. diritti e prerogative delle OO.SS.;
3. sistema di classificazione del personale;
4. durata dell'orario di lavoro;
5. struttura della retribuzione e fissazione dei minimiretributivi;
6. individuazione delle materie demandate alla contrattazione integrativa o di secondo livello;
7. regolamentazione della parte sociale e assistenziale del rapporto di lavoro;
8. modalità e percentuali di utilizzo di rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

**Art. 7**

*(Contrattazione integrativa o di secondo livello)*



7.1 La contrattazione collettiva integrativa o di secondo livello interviene nelle seguenti materie, entro i limiti specificatamente previsti:

1. criteri generali in materia di sistema indennitario;
2. agevolazioni particolari per lavoratori studenti;
3. criteri e modalità per la corresponsione del trattamento accessorio, ivi compreso quanto all'art. 66;
4. stipula di eventuali polizze assicurative, oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.), in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio, ovvero in favore di personale impegnato in particolari funzioni;
5. definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
6. misura e criteri di fruizione di permessi sanitari e personali oltre il limite previsto dalle norme vigenti in materia;
7. articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
8. disciplina della banca delle ore;
9. misure di welfare aziendale;
10. altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

7.2 Fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto e che, per loro natura o perché legate a fattori organizzativi contingenti, richiedono tempi di negoziazione diversi, gli accordi integrativi aziendali, secondo quanto previsto dal Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

7.3 Le richieste di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale dovranno essere formulate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dell'accordo.

7.4 La direzione dell'Ente darà riscontro alle richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.

7.5 Nei tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

## **Art. 8**

### *(Informazione)*

8.1 L'informazione consiste nella comunicazione di atti, iniziative, programmi, progetti, aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici o sulla gestione complessiva delle risorse umane, anche, ove possibile, con corredo di dati e documenti, sulle seguenti materie:

#### **A** Livello Nazionale.

1. strategie organizzative e processi di ristrutturazione dell'insieme dei soggetti riconducibili al sistema Anci (informazione preventiva);
2. politiche formative (informazione successiva);
3. ricadute di ordine legislativo, fiscale e previdenziale sul settore (informazione successiva);

#### **B** Livello Aziendale.

8.2 Successivamente all'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo, le RSA saranno informate, anche mediante apposito incontro:



(a) in occasione dell'approvazione del bilancio preventivo:

1. sulle condizioni finanziarie dell'Ente e sulle sue prospettive, come desumibili dal bilancio istituzionale;
2. sulla previsione di eventuali nuove assunzioni, ivi incluse quelle relative alle posizioni dirigenziali, specificando la tipologia, i criteri di equiparazione e le eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro, con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate;
3. eventuali distacchi da o verso società o enti controllati o riconducibili ad Anci.

(b) in occasione dell'approvazione del bilancio consuntivo:

1. sui livelli occupazionali, fornendo annualmente rispettivamente, per quanto concerne il personale, il numero complessivo di dipendenti distinti per sesso, per livello, per livello di istruzione, per fasce di età, nonché, nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità, e per sesso, indicando, ove possibile, i processi di mobilità verticale;
2. sul numero dei lavoratori assunti in corso d'anno, distinti per sesso, livello d'inquadramento, fasce d'età e tipologia di contratto applicato;
3. sulle progressioni di carriera disciplinate dall'art. 57.
4. sulle dinamiche del costo del lavoro, comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte per l'intero personale e per i singoli livelli, il costo degli altri istituti contrattuali, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario;
5. sui provvedimenti di riconoscimento delle indennità;
6. sulla previsione annuale dei processi di mobilità verticale con le relative motivazioni;
- 8.3 In caso di partecipazione in altre società e/o enti, l'Ente indice – su richiesta delle OO.SS. – apposita riunione per informare sulle linee generali di evoluzione dell'intero sistema.
- 8.4 La procedura d'informazione non interferisce con la potestà decisionale datoriale sulle materie indicate.

### **Art. 9**

#### *(Consultazione)*

9.1 Su iniziativa datoriale ovvero – all'esito della superiore procedura d'informazione (laddove la stessa interessi una delle materie sotto indicate) – su iniziativa sindacale, può essere avviata la procedura di consultazione a livello aziendale.

9.2 La consultazione consiste in uno o più incontri, mediante la quale le Parti possono realizzare fasi di collaborazione e possibile convergenza sulle seguenti tematiche (oltre che in ogni altro caso previsto dal presente contratto):

1. salute e sicurezza del lavoro;
2. pari opportunità;
3. eventuali piani di sviluppo relativi agli obiettivi gestionali riferibili all'Anci e all'insieme dei soggetti ad essa riferibili;
4. introduzione di nuove tecnologie, con rilevante impatto sull'organizzazione del lavoro;
5. monitoraggio su straordinario, orario supplementare, telelavoro, lavoro agile;
6. programmi di sviluppo occupazionale;
7. stanziamenti e modalità attuative delle proposte formative di cui all'art.17.

9.3 La procedura di consultazione non può durare complessivamente più di 30 (trenta) giorni dalla prima riunione tra le Parti.



9.4 Trascorso tale periodo senza che sia intervenuta un'intesa, le Parti recuperano completa autonomia decisionale; nel corso dello stesso, le Parti si astengono da forme di azione diretta e/o iniziativa unilaterale. Al termine della consultazione è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

9.5 Nelle materie d'interesse, la procedura di consultazione coinvolge, ove possibile, il rappresentante per la sicurezza, di cui agli artt. 47 e ss. del d.lgs 81/2008.

#### **Art. 10**

##### *(Interpretazione autentica degli accordi)*

10.1 L'interpretazione autentica persegue il fine di risolvere le controversie che possano insorgere in ordine all'esatto contenuto delle norme del CCNL e di qualsiasi altro accordo decentrato e nazionale.

10.2 A tal fine, a richiesta di una delle parti firmatarie interessate, è convocata, entro 30 gg dalla richiesta, una riunione del tavolo contrattuale per fornire l'interpretazione autentica della norma oggetto della controversia.

10.3 Salvo diverso avviso delle Parti, l'eventuale accordo – da sottoscrivere all'unanimità e che dovrà intervenire entro e non oltre 60 gg. dall'istanza – sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale. Fino al completo esaurimento delle procedure non si potrà fare ricorso ad azioni sindacali e non si potrà adire l'A.G. sulla materia oggetto di esame.

#### **Art. 11**

##### *(Ristrutturazioni aziendali)*

11.1 Fermo restando quanto, stabilito dalle normative vigenti nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali, anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorporo di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale, l'Ente informerà le OO.SS. firmatarie, in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

11.2 In caso di trasferimento, anche parziale, di azienda, l'Ente provvederà all'informativa nei modi e con gli effetti di cui all'art. 2, D.lgs. n. 18/01 (e ss.mm.ii.).

11.3 Al riguardo, su richiesta delle OO.SS., e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le parti sui possibili effetti in materia di:

- (a) occupazione con riferimento a modifiche a livelli occupazionali;
- (b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità territoriale, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- (c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e di qualificazione professionale e all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.77, n. 903 e successive modificazioni e integrazioni).

11.4 In sede di confronto, l'Ente fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dalle OO.SS., purché siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione, nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

11.5 Il confronto tra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto di quelle dell'Ente, e si esaurirà comunque entro 30 (trenta) giorni dalla data dell'incontro informativo.

11.6 L'Ente potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a) b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma. Durante i predetti 30 giorni, le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.



**Art. 12**

*(Raffreddamento dei conflitti)*

12.1 E' interesse comune delle Parti sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e la motivazione.

12.2 E', inoltre, interesse comune mantenere un clima di dialogo e collaborazione.

12.3 Pertanto, le Parti concordano che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra datore di lavoro e OO.SS. firmatarie; nelle more, e comunque entro 30 giorni dalla emersione delle controversie, le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

**Art. 13**

*(Gli attori)*

13.1 Sono soggetti attori del presente sistema di relazioni sindacali, l'Ente – attraverso i propri rappresentanti legali ovvero le strutture cui, di volta in volta, conferirà pieno mandato al confronto –, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (per il livello nazionale), le articolazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie, le RSA (per il livello integrativo) o le RSU, quando costituite.

**TITOLO III**

**FORME DI PARTECIPAZIONE**

**Art. 14**

*(Comitato unico di garanzia )*

14.1 Le Parti concordano sull'opportunità di costituire un comitato unico di garanzia (CUG) quale unico organismo che sostituirà le Commissioni paritetiche formazione, pari opportunità e mobbing.

14.2 Il CUG è costituito da un rappresentante dell'Ente titolare e uno supplente e da un componente titolare e uno supplente designati da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

14.3 Il CUG entro 60 gg dall'istituzione adoterà un regolamento di funzionamento.

14.4 In materia di promozione della parità di genere, di pari opportunità e di prevenzione del fenomeno del mobbing il CUG svolge le seguenti funzioni:

- a. studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera e dei programmi di azione comunitaria;
- b. individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro e proposte delle iniziative per il loro superamento;
- c. promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito della fruizione dei congedi di maternità e dei congedi parentali, nonché a salvaguardarne la professionalità;
- d. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- e. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano



determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

- f. proposta di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali e fenomeni di mobbing nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche dei fenomeni;
- g. formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

14.5 In relazione alle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 17, il CUG formula e aggiorna le proposte annuali di formazione.

14.6 L'Associazione si impegna a favorire l'operatività del CUG, garantendone –compatibilmente con le esigenze di servizio – tutti gli strumenti idonei al funzionamento.

14.7 Il comitato ha durata quadriennale e, comunque – salva diversa previsione contrattuale – fino a nuove nomine. Delibera all'unanimità.

14.8 IL CUG elabora una relazione annuale sulla propria attività contenente l'illustrazione delle attività compiute, e per quanto riguarda la formazione, delle risorse utilizzate e dei residui di spesa, che dovranno confluire nell'anno successivo.

14.9 Per la partecipazione alle riunioni della Commissione non è prevista alcuna forma di compenso.

**Art. 15**

*(Comitato pari opportunità)*

*ABROGATO*

**Art. 16**

*(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)*

*ABROGATO*

**Art. 17**

*(Formazione permanente)*

17.1 Le Parti convengono sul valore della formazione, dell'addestramento, della qualificazione, riqualificazione e dell'aggiornamento professionale permanente, intesi come forma di accrescimento della capacità di tutti i lavoratori di rispondere in modo sempre più qualificato all'esigenza di una maggiore qualificazione delle attività svolte.

17.2 Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale coerenti con le proposte di cui all'art. 14.5. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni.

17.3 Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua, non inferiore all'2% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

17.4 I processi formativi sono rivolti, anche in modo differenziato, a tutto il personale dipendente.

17.5 La partecipazione ai processi formativi in e fuori sede rappresenta servizio effettivo.

17.6 Per le annualità 2020-2021, le Parti convengono che il finanziamento delle attività di formazione di cui all'articolo 17.3 include eventuali finanziamenti esterni di attività formative incluse nel piano di cui all'articolo 17.2





<p style="text-align: center;"><b>Art. 18</b> <i>(Norme comuni di funzionamento)</i></p> <p><b>ABROGATO</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 19</b> <i>(Norma transitoria).</i></p> <p><b>ABROGATO</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>TITOLO IV</b> <b>DIRITTI SINDACALI</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 20</b> <i>(Rappresentanze sindacali unitarie)</i></p> <p>20.1 In linea con tutti i protocolli che favoriscono la rappresentanza sindacale, le OO.SS. firmatarie si impegnano ad assumere l'iniziativa per la costituzione della RSU entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla stipula dell'Accordo di cui al successivo comma 2.</p> <p>20.2 A tal fine, le Parti convengono fin d'ora che le modalità di costituzione e di funzionamento, nonché quelle di elezione sono disciplinate dall'accordo del 7/08/98</p> <p>20.3 In ragione e nei limiti di tale Accordo, i riferimenti alle RSA contenuti nel presente Contratto sono da intendersi automaticamente fatti alle RSU, non appena costituite.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 21</b> <i>(Assemblea)</i></p> <p>21.1 I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda, durante l'orario di lavoro, nonché fuori dell'orario di lavoro entro gli orari di apertura degli uffici, nei limiti di 15 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.</p> <p>21.2 Tali riunioni saranno tenute, di norma, all'interno dell'azienda; i lavoratori hanno diritto di riunirsi, anche al di fuori dell'unità produttiva, presso luogo messo a disposizione dalle OO.SS., i cui eventuali oneri non sono a carico dell'Ente. In tal caso, come in ogni altro caso di assemblea fuori dal luogo ordinario di lavoro, il permesso sindacale decorre dal momento di uscita dai locali dell'Ente sino al momento del rientro presso gli stessi.</p> <p>21.3 Le riunioni possono essere indette, dalle OO.SS. presenti in azienda o dalle RSU con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni; la convocazione va comunicata per iscritto all'Ente con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.</p> <p>21.4 Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso scritto di almeno 24 ore all'Ente, anche dirigenti esterni delle OO.SS. che hanno indetto le stesse.</p> <p>21.5 Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; in ogni caso, lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di assicurare l'erogazione del servizio e della necessità di garantire la sicurezza delle persone</p>



e la salvaguardia degli impianti.

21.6 Le riunioni dovranno inoltre avvenire senza che venga pregiudicata la normale attività lavorativa dei lavoratori non interessati alle stesse.

21.7 In relazione a quanto sopra, le Parti convengono sulla necessità che le assemblee vengano effettuate in giornate in cui non sono presenti eventi che riducano o limitino significativamente i servizi istituzionali dell'Ente. In relazione all'attività dell'Anci, in ogni caso, le Assemblee non si potranno tenere in concomitanza con eventi nazionali.

#### **Art. 22**

##### *(Affissioni)*

22.1 I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge 20.5.70 n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su apposito albo messo a disposizione dall'Ente. Tali comunicati dovranno riguardare materia d'interesse sindacale e del lavoro. Compatibilmente alle proprie esigenze tecniche, l'Ente metterà a disposizione delle OO.SS. che ne facciano richiesta, un sito intranet.

#### **Art. 23**

##### *(Versamento dei contributi sindacali)*

23.1 L'Ente opererà le trattenute per contributi sindacali, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Anci dal lavoratore stesso.

23.2 La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. Gli effetti del rilascio e della revoca avranno decorrenza a partire dal mese successivo a quello di comunicazione all'Ente.

23.3 Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione della OO.SS. cui l'Ente dovrà versare il contributo, nonché la misura dello stesso che sarà comunicata da parte delle OO.SS. dei lavoratori

23.4 Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore e verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

#### **Art. 24**

##### *(Permessi sindacali)*

24.1 I dirigenti sindacali componenti gli Organi direttivi ed esecutivi previsti dagli statuti delle singole OO.SS. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, nei limiti di legge, a permessi retribuiti cumulabili pari a 35ore/anno.

24.2 Ai fini dell'individuazione dei lavoratori aventi diritto ai permessi in oggetto e in relazione alla concreta fruibilità degli stessi, le OO.SS. s'impegnano a fornire all'Ente tempestivamente, e comunque non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, l'elenco nominativo dei lavoratori componenti gli Organismi stessi.

24.3 Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, le RSA dispongono di un monte ore annuo globale di permessi sindacali pari a 1 ora per dipendente a tempo indeterminato in forza all'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

24.4 Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23, legge n. 300/70. La fruizione dei permessi da parte dei singoli componenti della RSU viene gestita collegialmente dalla RSU.

24.5 Il monte ore sopra individuato costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza.



24.6 Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale delle RSA (e della RSU, ove costituita), esclusa la partecipazione a riunioni convocate dall'Ente di propria iniziativa, o alla CUG di cui la RSA/RSU facciaparte.

24.7 L'Ente comunica alla RSU ove costituita o alla RSA, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento il monte ore di permessi sindacali a disposizione.

24.8 I singoli lavoratori componenti della RSU ove costituita o le RSA hanno diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 24, legge n. 300/70, per la partecipazione ad attività sindacali

24.9 La richiesta dei permessi sindacali deve essere effettuata per iscritto dalla RSU o dall'Organismo direttivo di appartenenza, con nota o modulo firmato dal responsabile dell'Organismo stesso, nel quale va indicata e documentata chiaramente la tipologia del permesso nonché il nominativo del beneficiario.

24.10 La richiesta di norma va consegnata all'Ente con un preavviso di almeno 48 ore, indicando il giorno e le ore di assenza dal servizio. In casi di urgenza è consentita la comunicazione entro le 24 ore precedenti.

#### **Art. 25**

*(Aspettative per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive)*

25.1 Ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, nonché funzioni pubbliche elettive, viene concessa un'aspettativa, a norma dell'art. 31, l. 300/70 (ess.mm.ii.).

25.2 L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle OO.SS. interessate.

25.3 E' fatto obbligo ai lavoratori cui è accordata l'aspettativa di presentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione dalla carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario, il rapporto di lavoro si considera automaticamente risolto per dimissioni del lavoratore.

### **TITOLO V**

#### **COSTITUZIONE E ARTICOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

#### **Art. 26**

*(Forme del rapporto di lavoro)*

26.1 Le Parti riconoscono che i rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato rappresentano la tipologia da privilegiare, compatibilmente alle esigenze organizzative dell'Ente, nella strutturazione della propria attività. Le parti prendono atto di ulteriori forme di rapporto di lavoro previste dalla normativa vigente e successivamente intervenuta

#### **Art. 27**

*(Contratto di lavoro individuale)*

27.1 Il rapporto di lavoro subordinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge nazionale e comunitaria.

27.2 L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera sottoscritta dal legale rappresentante dell'ente, nella quale sono specificati:

- la data d'inizio del rapporto di lavoro e la tipologia dello stesso;
- il luogo di lavoro;
- la qualifica e il livello assegnati;



- l'orario di lavoro;
- il trattamento economico iniziale e il periodo di pagamento;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata delle ferie retribuite;
- i termini di preavviso in caso di recesso.

27.4 L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

27.5 L'Ente provvederà, infine, a consegnare al lavoratore una copia del CCNL applicato e una copia del Contratto Integrativo.

### **Art. 28**

#### *(Oneri del lavoratore)*

28.1 Il lavoratore deve dichiarare il proprio domicilio/residenza, impegnandosi a notificarne tempestivamente all'Ente ogni successiva variazione.

28.2 Ai fini dell'assunzione, il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione, o, a richiesta, nei termini di legge, tutti i documenti richiesti dal datore di lavoro, in quanto necessari. L'ente rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

28.3 Il lavoratore, prima dell'assunzione, deve rilasciare, sotto la propria responsabilità, dichiarazione di avere/non avere altri rapporti di lavoro subordinato e/o autonomo.

### **Art. 29**

#### *(Periodo di prova)*

29.1 L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova.

29.2 Detto periodo, per i lavoratori a tempo indeterminato, non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi; per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 3 mesi è previsto un periodo di prova proporzionato alla durata del rapporto e comunque non superiore a 1 mese; lo stesso resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli artt. 2110 e 2111 c.c., con decorrenza dal giorno d'inizio dell'assenza medesima, sempre che il lavoratore riprenda servizio entro 180 (centottanta) giorni di calendario; superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro in prova è automaticamente risolto ad ogni effetto.

29.3 Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso.

29.4 Nel periodo di prova, al dipendente spetta il trattamento economico contrattuale in vigore.

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



### **Art.30**

#### *(Rapporto di lavoro a tempo parziale)*

30.1 Il rapporto di lavoro a tempo parziale – tanto se convenuto in sede di assunzione, che per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno – è disciplinato dal presente contratto e dalle vigenti norme di legge.

30.2 Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

30.3 Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

30.4 Nell'ambito del già delineato quadro di relazioni industriali, l'Ente informa le RSA, e le O.O.S.S. firmatarie, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni e/o trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

30.5 Per eccezionali e temporanee esigenze dell'ente, il personale con contratto a tempo parziale potrà effettuare, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti.

30.6 Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non potrà essere richiesto in misura superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

30.7 Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

30.8 E' previsto che le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possano pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

30.9 L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ovvero di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno 2 giorni lavorativi. nonché il diritto a compensazioni nelle forme e nella modalità fissate dall'art. 44 (Banca delle Ore) o a compensazioni, nella misura prevista dall'art. 30.6.

30.10 Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, D.Lgs. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

30.11 Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

30.12 Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

30.13 Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

30.14 Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

30.15 Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.



30.16 I lavoratori che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, D.Lgs. 81/2015 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale.

30.17 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 categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

30.18 Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

### **Art. 31**

*(Rapporto di lavoro a tempo determinato)*

31.1 Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, di esigenze di sostituzione di altri lavoratori e di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria, ai sensi di quanto disciplinato dalle vigenti norme di legge .

### **Art. 32**

*(Percentuali)*

32.1 Le Parti concordano sulla necessità di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo determinato e/o parziale in misura complessivamente non superiore al 30% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto a tempo determinato e/o parziale fatti salvi i vincoli imposti dalla normativa vigente.

32.2 Il superamento del limite di cui al punto 32.1 può costituire oggetto di contrattazione integrativa, al fine di soddisfare richieste, da parte dei lavoratori, di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

### **Art. 33**

*(Telelavoro)*

33.1 Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività



lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

33.2 Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

33.3 In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative alla descrizione della prestazione lavorativa. In ogni caso, il lavoratore deve essere informato per iscritto delle specifiche modalità di effettuazione della prestazione e di contatto con l'azienda, quali: distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro; modalità di rilevazione dello stesso; fasce orarie di connessione con l'azienda; orari in cui il telelavoratore deve eventualmente rendersi disponibile per recarsi in azienda; durata del telelavoro; verifiche periodiche di permanenza nelle condizioni oggettive per consentire la prosecuzione del telelavoro; unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato; indicazione del suo superiore diretto o delle altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

33.4 Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta. Nell'ipotesi in cui il numero di lavoratori che faccia richiesta di accedere a tale modalità lavorativa superi la percentuale di cui all'art. 36, i criteri di preferenza saranno individuati in sede di contrattazione integrativa.

33.5 Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

33.6 Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore. In ogni caso, e salvo giustificati motivi, non può essere previsto un periodo di durata della prestazione resa mediante telelavoro inferiore a un anno.

33.7 Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. In particolare, il datore di lavoro è tenuto organizzare e garantire flussi informativi di informazioni e comunicazioni aziendali, in particolare, garantendo, nel proprio sito internet, una "bacheca elettronica".

33.8 Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

33.9 Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative al/a protezione dei dati.

33.10 Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

33.11 Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

33.12 Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

33.13 L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.



33.14 Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma.

33.15 Le apparecchiature necessarie per la realizzazione delle sperimentazioni sono fornite dalla amministrazione e concesse in comodato d'uso ai lavoratori che rendono la prestazione lavorativa dalla propria abitazione. Sono inoltre a carico del datore di lavoro: l'attivazione delle apparecchiature, le necessarie spese energetiche e gli ulteriori adempimenti necessari per il rispetto delle norme in materia di 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.

33.16 In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà dare immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

33.17 Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

33.18 Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale.

33.19 Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

33.20 Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa vigente. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa vigente. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

33.21 Nell'ambito della legislazione vigente e delle direttive aziendali, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

33.22 Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

33.23 Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

33.24 I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

33.25 Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

33.26 I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

33.27 Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

33.28 I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione.

33.29 I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ».

33.30 L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti; sono nulli, pertanto,





automatismi o vincoli che ne rendano possibili la concessione o l'imposizione obbligatoria. Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite agli attori di parte sindacale di cui all'art. 13 del CCNL.

*Art. 33 bis*

*(Lavoro agile)*

33bis.1 Allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai sensi di quanto disciplinato dalle vigenti norme di legge, si prevede il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dal presente CCNL.

33-bis.2. Si rinvia in ogni caso alla regolamentazione per la disciplina del lavoro agile.

**TITOLO VI**

**(ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI)**

*Art. 34*

*(SOPPRESSO)*

*Art. 35*

*(SOPPRESSO)*

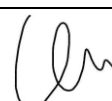
*Art.36*

*(Percentuali)*

Le Parti concordano sulla necessità di ricorrere al telelavoro e al lavoro agile nei termini e nella misura di cui alla disciplina prevista dall'art. 33 bis comma 2 fatti salvi gli obblighi e i vincoli previsti dalla normativa vigente.

**TITOLO VII**

**IL TEMPO DI LAVORO**



**Art. 37**

*(Orario normale di lavoro)*

37.1 Ai fini contrattuali, l'orario normale di lavoro è fissato in 35 ore settimanali, di norma distribuite, per cinque giorni, dal lunedì al venerdì. In ogni caso, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola coincidente con la domenica.

37.2 Ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, il sabato non è considerato giorno festivo.

37.3 La ripartizione giornaliera del normale orario di lavoro – nell'ambito di una fascia oraria ricompresa tra le ore 8,00 e le ore 18,00 - viene stabilita dalla direzione aziendale, previa informazione alle RSA 10 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione, può seguire – a istanza delle RSA – un esame congiunto, da esaurirsi nei 10 giorni successivi alla comunicazione, decorsi i quali le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità.

37.4 Dell'orario giornaliero di lavoro e delle relative modifiche sarà data tempestiva comunicazione, mediante ordine di servizio distribuito al personale e da affiggersi, altresì, in apposita tabella.

37.5 La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di massima flessibilità, essendo consentita l'utilizzazione di diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro; sistemi che possono anche coesistere.

37.6 Tali sistemi sono:

- a) *orario flessibile*, che consiste nel consentire di differenziare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) *orario plurisettimanale*, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, con orari superiori o inferiori alle 35 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) *orario spezzato*, intendendosi per tale l'orario che prevede un unico intervallo non retribuito. In tal caso, la durata della prestazione di ciascun periodo non può essere inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi non deve essere, di norma, inferiore a 2 ore. Nell'ipotesi in cui tale intervallo ricada, in tutto o in parte, in quello di cui al punto 37.8, il lavoratore ha comunque diritto all'indennità di cui all'art. 70;
- d) *orario continuato*, intendendosi per tale l'orario che non prevede intervallo, salvo quanto all'art. 8, c. 2, d.lgs. 66/03;
- e) *orario con sospensione annuale*, con ciò intendendosi il lavoro effettuato in periodi ciclici, su base annua, con fasi temporali settimanali e/o mensili di sospensione d'attività e fasi di maggior orario settimanale, fermo restando il massimo contrattuale di durata mediasettimanale.

Va promossa un'utilizzazione, in maniera programmata, di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

37.7 Di norma, va riconosciuta priorità, nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di **svantaggio personale**, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 266/91, e a qualsiasi situazione meritevole di tutela normativa.

37.8 In ogni caso, ai sensi dell'art. 8, c. 1, d.lgs. 66/03, il lavoratore, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, deve beneficiare di una pausa giornaliera non inferiore a 30 minuti.

**Art. 38**

*(Durata massima dell'orario di lavoro)*

38.1 La durata media settimanale dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.



38.2 In ragione della specificità dell'attività di settore e delle indubbe esigenze di flessibilità connesse ad alcuni eventi, ai fini della disposizione di cui al superiore comma 1, la durata media dell'orario di lavoro, va calcolata con riferimento a un periodo non superiore ai 6 mesi.

### **Art. 39**

*(Sistemi di rilevazione delle presenze e del rispetto dell'orario di lavoro)*

39.1 Il rispetto dell'orario di lavoro e la verifica delle presenze sono garantiti con sistemi automatici di controllo, previa consultazione con le OO.SS. firmatarie.

39.2 In relazione al personale che percepisce indennità di posizione o di funzione, la verifica del rispetto del debito orario settimanale medio è effettuata su base mensile per compensare entro il mese successivo.

39.3 E' consentito al personale che non percepisce indennità di posizione o funzione compensare entro il mese successivo – entro il limite di 15 minuti al giorno e per non più di due ore complessive mensili – eventuali debiti o crediti rispetto al totale di ore previste settimanalmente».

**39.4** L'Amministrazione è tenuta a comunicare al lavoratore tempestivamente la situazione debitoria del lavoratore per consentire allo stesso di recuperare le ore non prestate, entro il mese successivo.

### **Art. 40**

*(Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

40.1 Ai fini del presente contratto, s'intende per:

a) *lavoro straordinario* quello prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito all'art.39.1;

b) *lavoro notturno* quello svolto, per almeno tre ore nel periodo notturno, come definito dall'art. 1, c. 2, lett. d), d.lgs. 66/03;

c) *lavoro festivo* quello svolto in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 40;

d) *lavoro straordinario diurno* quello svolto, al di fuori dell'orario normale di lavoro, nel periodo compreso tra le 6 e le 22;

e) *lavoro straordinario notturno* quello svolto in orario compreso tra le 22 e le 6;

f) *lavoro straordinario festivo* quello svolto, oltre l'orario normale di lavoro, in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art.41;

g) *lavoro straordinario notturno festivo* il lavoro notturno svolto, oltre l'orario normale di lavoro, in un giorno riconosciuto come festivo a norma dell'art. 40;

h) *il lavoro festivo* può essere compensato entro il mese successivo.

40.2 Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare particolari situazioni di lavoro e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e di copertura del tempo di lavoro.

40.3 Il lavoro straordinario, salvo casi di obiettiva e comprovabile urgenza, deve essere richiesto e autorizzato, almeno 48 (quarantotto) ore prima, dal responsabile del dipartimento o dell'ufficio. Il lavoro straordinario non espressamente autorizzato non è comunque riconosciuto, né compensato. Non è consentito che il lavoratore si trattienga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario ritualmente richiesto dall'ente.

40.4 Il personale non può rifiutare di eseguire il lavoro straordinario, se non per giustificati motivi d'impedimento.

40.5 Di norma, non può essere richiesto lavoro straordinario per un periodo superiore alle 120 ore annuali; per casi eccezionali, e debitamente motivati, tale limite può essere innalzato fino a 250 ore annuali.

40.6 Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con una maggiorazione della retribuzione oraria individuale così calcolata:



- lavoro straordinario diurno: 15%;
- lavoro straordinario notturno o festivo: 30%;
- lavoro straordinario notturno festivo: 50%.

40.7 Ogni ora di lavoro festivo ovvero di lavoro notturno viene compensata con una maggiorazione della retribuzione oraria individuale nella misura del 20%.

40.8 In alternativa, le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate mediante riposi compensativi. Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, notturno festivo o per attività prestata in giorno feriale non lavorativo vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa; le prime 15 ore mensili di effettiva prestazione in più, che non siano altrimenti recuperate nel medesimo mese, vengono accreditate sul conto ore individuale della Banca delle ore.

40.9 La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, di norma, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.

40.10 La presente disciplina non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nel I livello, e dei lavoratori inquadrati al II livello cui è riconosciuta l'indennità di funzione così come disposto all'art. 67.2.

#### **Art. 41**

*(Giorni festivi)*

41.1 Sono considerati giorni festivi, oltre alle domeniche (o al diverso giorno di riposo settimanale) quelli riconosciuti allo Stato a tutti gli effetti civili, di cui appresso:

- 1 gennaio – Capodanno;
- 6 gennaio – Epifania;
- 25 aprile – Anniversario della Liberazione;
- lunedì di Pasqua – Giorno dell'Angelo;
- 1 maggio – Festa del Lavoro;
- 2 giugno – Festa della Repubblica;
- 15 agosto – Assunzione di M. Vergine;
- 1 novembre – Ognissanti;
- 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- 25 dicembre – S. Natale;
- 26 dicembre – S. Stefano;
- Patrono della Città (in cui è la sede di lavoro).

41.2 Quando le festività coincidono con la domenica, il lavoratore ha diritto ad un 1/26 della normale retribuzione mensile in aggiunta alla stessa.

#### **Art. 42**

*(Ferie)*

42.1 Fermo restando quanto previsto all'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite pari a 32 giorni lavorativi (equivalenti a 224 ore).

42.2 I prestatori di lavoro neo assunti hanno diritto a un periodo annuale di ferie retribuite in proporzione al numero dei giorni effettivamente lavorati.



42.3 Le domeniche, i sabati e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.

42.4 Il periodo di ferie va goduto nel corso dell'anno solare nelle modalità stabilite dalla normativa vigente. Se, per eccezionali esigenze di servizio, il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto di fruirne entro i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

42.5 Il periodo minimo legale di quattro settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

42.6 Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

42.7 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 1° quadrimestre di ogni anno, previa comunicazione alle RSA. Il datore di lavoro non può in ogni caso – salvo diversi accordi di miglior favore in sede integrativa – calendarizzare più del 50% delle ferie spettanti ai lavoratori.

42.8 La malattia, superiore a 3 giorni, sospende le ferie solo se è in concreto incompatibile con la salvaguardia delle essenziali funzioni di riposo, di recupero delle energie psico-fisiche e di ricreazione proprie delle ferie. La malattia produce effetto sospensivo solo se adeguatamente motivata e tempestivamente comunicata.

42.9 Una volta avvenuta l'assegnazione del periodo delle ferie, queste devono essere godute. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore. L'azienda può richiamare il lavoratore in ferie prima della scadenza delle stesse, solo se ricorrano eccezionali necessità di servizio e fermo restando il diritto del lavoratore a completare le ferie in epoca successiva, nonché al rimborso delle spese sostenute per il rientro in servizio anticipato.

42.10 Il frazionamento delle ferie non calendarizzate dal datore di lavoro può essere concesso anche a richiesta del lavoratore, sempre che le esigenze dell'Ente lo consentano.

42.11 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà il pagamento delle ferie non godute, in proporzione ai dodicesimi maturati; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata quale mese intero.

### **Art. 43**

#### *(Turni)*

43.1 L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

43.2 Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

43.3 I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

43.4 Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione oraria individuale;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione oraria individuale;



- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione oraria individuale.

43.5 L'indennità di cui al comma 4 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

#### **Art. 44**

*(Banca delle ore)*

44.1 Al fine di mettere i lavoratori nelle condizioni di potere fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario ovvero supplementare (nel caso di part-time orizzontale), è istituita la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun lavoratore.

44.2 Nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

44.3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. La maggiorazione della retribuzione oraria prevista all'articolo 40.6 è riconosciuta anche in caso di fruizione delle ore accantonate come permessi compensativi.

44.4 L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori ammessi alla fruizione, deve essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

44.5 Le Parti s'impegnano a realizzare incontri periodici finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

44.6 Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

### **TITOLO VIII**

#### **LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 45**

*(Assenze)*

45.1 Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'ente.

45.2 Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'ente, per il tramite della struttura che sarà previamente comunicata, nello stesso giorno in cui ha iniziato l'assenza, entro le ore 10.00 e a documentarla, al più tardi, entro le successive 48 ore; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

45.3 Il lavoratore che, senza giustificazione o in violazione delle prescritte formalità, è rimasto assente dal lavoro, è soggetto a procedimento disciplinare.

#### **Art. 46**

*(Permessi retribuiti e non)*

46.1 Il lavoratore può usufruire, a domanda e previa valutazione del responsabile dell'unità organizzativa in cui è inserito, di permessi retribuiti per giustificati motivi personali o familiari. La durata di tali permessi non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro



ore consecutive.

46.2 In nessun caso, tali permessi possono superare le 30 ore annue; a queste sono aggiunte 10 ore per visite mediche debitamente certificate che possono essere fruite anche per una giornata intera; in tal caso il lavoratore dovrà autocertificare l'impossibilità a recarsi al lavoro.

46.3 I lavoratori hanno, altresì, diritto, a titolo di permesso retribuito:

- per matrimonio, a 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 12 mesi dalla data del matrimonio, comprovato mediante regolare documentazione, previa domanda da trasmettere 60 giorni prima;
- per decesso o nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, a 3 giorni lavorativi. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con l'ente diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, ai sensi della normativa vigente;
- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, ivi compresa la nascita di figli, a 3 giorni lavorativi;
- in caso di donazione di sangue, all'intera giornata lavorativa, ai sensi della vigente normativa;
- in caso di donazione di midollo osseo, ai permessi di cui alla l. 52/01;
- per rendere testimonianza in sede giudiziaria, a 1 giorno.

46.4 Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere fatti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza ed entro 48 ore presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

46.5 In ogni caso, il dipendente potrà fruire, ove ne ricorrano le condizioni, di altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

46.6 Il lavoratore può, altresì, usufruire, a domanda, e compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, di brevi permessi non retribuiti, per giustificati motivi personali o familiari. La durata di tali permessi non può comunque superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 (quattro) ore consecutive.

46.7 La richiesta di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire di adottare le misure organizzative necessarie e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa.

46.8 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal datore di lavoro. In caso contrario, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

46.9 Ai lavoratori che, da regolare documentazione, risultino iscritti a corsi di studio per il conseguimento di regolari diplomi presso istituti e università pubblici o privati, spettano i seguenti permessi retribuiti annui:

- per esami di scuola media inferiore, 10 giorni; per esami di scuola media superiore, 15 giorni; per ogni esame universitario, 3 giorni, fino a un limite massimo annuo di 15 giorni. In tutti questi casi, deve essere prodotta l'attestazione della partecipazione all'esame;
- per un periodo massimo di 5 anni e per la frequenza a corsi di scuola media inferiore e superiore, nonché per la partecipazione a corsi universitari, 150 ore di permessi retribuiti per l'intero periodo. Nel caso di corsi universitari, deve essere attestato di avere sostenuto almeno 1/6 degli esami previsti dal piano ordinario di studi per l'anno in corso.

46.10 La disciplina dei permessi ai lavoratori studenti sarà oggetto di apposita intesa con le OO.SS..



**Art. 47**

*(Altri permessi e congedi non retribuiti)*

47.1 Il dipendente può richiedere, ai sensi dell'art. 4, c. 2, l. 53/00, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Ai fini di quanto al presente comma, per gravi motivi s'intendono quelli di cui all'art. 2, D.M. 21 luglio 2000, n. 278 (ss.mm.ii.). Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali.

47.2 Il congedo di cui al comma precedente, può essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

47.3 Il lavoratore che voglia fruire del congedo di cui al comma 1 del presente articolo deve farne richiesta scritta al datore di lavoro, allegando la documentazione a supporto; il datore di lavoro è tenuto a esprimersi sulla stessa entro dieci giorni, dando comunicazione dell'esito al dipendente. Ove nella richiesta sia formulata l'istanza di essere ascoltati personalmente, eventualmente anche con la presenza di un rappresentante sindacale, il datore di lavoro vi provvede tempestivamente entro l'indicato termine di dieci giorni.

47.4 L'eventuale diniego ovvero la concessione parziale o dilazionata nel tempo vanno motivati in relazione alle ragioni organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del lavoratore. Su richiesta del dipendente, tuttavia, la domanda va riesaminata nei successivi venti giorni.

47.5 In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può, altresì, negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del primo comma del presente articolo.

47.6 In ogni caso, anche al di fuori delle ipotesi regolate dai commi precedenti, il dipendente può richiedere e il datore di lavoro può discrezionalmente concedere un periodo di aspettativa per motivi personali, non retribuita, e non utile ai fini dell'anzianità di servizio e ai fini previdenziali, di durata compresa tra tre mesi e un anno. Tale periodo può essere eccezionalmente aumentato (per un periodo complessivo non superiore a 5 anni) in caso di dipendenti chiamati ad assumere funzioni, incarichi e/o cariche in società partecipate, in enti pubblici (anche non economici) o privati (laddove perseguano finalità di interesse generale) o in istituzioni pubbliche. Nell'ipotesi regolata dal presente comma, l'eventuale diniego non necessita in alcun modo di speciali motivazioni.

**Art. 48**

*(Maternità e puerperio)*

48.1 Le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro nei periodi indicati dall'art. 16, d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii) e, precisamente:

- a)** durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b)** ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c)** durante i tre mesi dopo il parto;
- d)** durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.





48.2 In ogni caso, trovano applicazione le estensioni del divieto previste dall'art. 17, d.lgs. 151/01.

48.3 Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

48.4 Prima dell'inizio del periodo di congedo, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, il certificato di parto e il certificato di interruzione di gravidanza devono essere trasmessi in via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato così come previsto dall'art. 34, D.L. 69/2013.

48.5 Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima, alla quattordicesima mensilità e alle ferie.

48.6 Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

48.7 Il congedo di maternità come regolato dal presente articolo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

48.8 In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

48.9 La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al precedente comma, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

48.10 L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata di permanenza all'estero della lavoratrice.

48.11 Ove non richiesti dalla lavoratrice, i periodi di congedo di cui ai commi 7, 8 e 9 del presente articolo spettano, alle medesime condizioni, al lavoratore che ne faccia richiesta.

48.12 Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

48.13 Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 12 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

48.14 In ogni caso il padre lavoratore ha diritto a sette giorni di congedo obbligatorio come da articolo 1, comma 342, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

48.15 Per qualunque altro aspetto in materia, trovano applicazione le speciali disposizioni di legge, di cui al d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii).

48.16 Le misure previste dal presente articolo si applicano alle unioni civili e alle convivenze di fatto nelle modalità previste e disciplinate dalla Legge n. 76/2016



## **Art. 49**

### *(Congedi parentali e riposi giornalieri)*

49.1 Per ogni bambino, nei primi suoi 12 (dodici) anni di vita, ed in ogni caso secondo le previsioni normative, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali 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, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- 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.

49.2 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.

49.3 Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro.

49.4 Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

49.5 Per i periodi di congedo parentale è corrisposta un'indennità nella misura di cui all'art. 34, d.lgs. 151/01.

49.6 Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 (dodici) anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità di cui all'articolo comma 7, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

49.7 Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

49.8 I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

49.9 I periodi di riposo di cui al comma 8 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

49.10 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 8 possono essere utilizzate anche dal padre.

49.11 Le disposizioni in materia di riposi si applicano anche nei casi di adozione e di affidamento



entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

49.12 Nel caso di figli con handicap grave, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 42, d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii.).

49.13 Nel caso di malattia del figlio, anche nelle ipotesi di adozione o affidamento, 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.

49.14 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.

49.15 Per fruire dei congedi di cui ai commi 14 e 15, il genitore deve presentare il certificato di malattia secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

49.16 La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 14 e 15.

49.17 Ai congedi di cui ai commi 14 e 15 non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

49.18 Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa espresso rinvio al d.lgs. 151/01 (ss.mm.ii.).

49.19 Le misure previste dal presente articolo si applicano alle unioni civili e alle convivenze di fatto nelle modalità previste e disciplinate dalla Legge n. 76/2016

### **Art.50**

#### *(Malattia e infortunio)*

50.1 In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore è tenuto a:

- a) avvertire l'ente il giorno stesso dell'inizio della malattia, con le modalità e i termini di cui all'art. 45.2;
- b) attenersi alle disposizioni dell'art. 25, L. 4.11.2010, n. 183 che per il rilascio e la trasmissione telematica della attestazione di malattia rinvia alle modalità stabilite dall'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- c) trovarsi nel proprio domicilio ovvero al diverso indirizzo comunicato contestualmente alla comunicazione di malattia o d'infortunio, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, nelle fasce orarie 10-12 e 17-19 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali;

50.2 La mancata osservanza, da parte del lavoratore, degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto di sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionata sotto il profilo disciplinare.

50.3 Nei casi di malattia o infortunio extraprofessionale, l'ente conserverà il posto di lavoro al dipendente che abbia superato il periodo di prova per un periodo massimo di 24 (ventiquattro) mesi.

50.4 Il periodo di comporto è di 30 (trenta) mesi complessivi nel quinquennio; alla formazione dello stesso, tuttavia, non concorrono i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale e i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati.

50.5 Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica o alla stabilizzazione degli esiti, accertate dall'Inail.

50.6 In caso d'infortunio sul lavoro, il dipendente ha l'obbligo di informare l'ente tempestivamente e, comunque, entro le 24 (ventiquattro) ore dall'evento.

50.7 Al lavoratore assente per malattia o infortunio sarà corrisposta un'integrazione dell'indennità posta a carico degli istituti previdenziali in misura tale da raggiungere complessivamente la retribuzione fissa mensile, con l'esclusione di ogni voce accessoria.

**TITOLO IX**  
**DISCIPLINA**

**Art. 51**

*(Doveri del dipendente)*

51.1 Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità.

51.2 Il comportamento del dipendente deve essere sempre improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.

51.3 In particolare, il lavoratore deve:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni a qualunque titolo impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e ambiente di lavoro;
- b) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalle norme vigenti e secondo le disposizioni impartite dall'Ente;
- c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno;
- e) rispettare l'orario di lavoro; adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile;
- f) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio; rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dalle speciali disposizioni dell'Ente; nei periodi di assenza e d'infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite, e darne immediata comunicazione al responsabile dell'ufficio. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non utilizzare beni e strumenti, anche telematici, preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l) non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) osservare le prescrizioni contrattuali in caso di malattia o infortunio.
- o) osservare le disposizioni del codice etico o codice di comportamento adottato dall'Organizzazione.



**Art. 52**

*(Sanzioni e procedure disciplinari)*

52.2 Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa d'importo variabile, fino a un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

52.2 Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore.

52.3 La contestazione dell'addebito deve effettuarsi per iscritto, tempestivamente e, comunque, non oltre 20 (venti) giorni da quando l'Ente è venuto a conoscenza del fatto; la stessa deve contenere, altresì, l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa e/o chiedere di essere sentito a discolta, anche con l'assistenza di un legale o di un rappresentante del sindacato cui aderisce o cui conferisce mandato. Detto termine non può essere inferiore a 5 (cinque) giorni.

52.4 Nessun provvedimento potrà essere adottato prima di 10 (dieci) giorni dalla data concessa al lavoratore per le giustificazioni. In ogni caso, il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

52.5 Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'ente, lo stesso può disporre la immediata sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e, comunque, non superiore a 60 (sessanta) giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione, salvo che non si discuta di un'infrazione passibile di un provvedimento disciplinare superiore alla multa.

52.6 Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore cui sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 (venti) giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale cui sia iscritto o cui conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale per il Lavoro, 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, nominato dal responsabile della Direzione. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dalla Direzione, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Trovano in ogni caso applicazione le previsioni di cui all'art. 7, l. 300/70 (ss.mm.ii.).

52.7 Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

**Art. 53**

*(Codice disciplinare)*

53.1 Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento e grado della colpa, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;



- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'ente, agli utenti o a terzi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

53.2 La recidiva nelle infrazioni, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità rispetto a quelle precedentemente irrogate per la medesima infrazione.

53.3 Fra i possibili comportamenti sanzionabili, a titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 52, il lavoratore che:

- i. adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza e lealtà nei confronti dell'ente, di altri lavoratori o di terzi;
- ii. non ottemperi a ordini e direttive dell'ente;
- iii. dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino a un massimo di 4 giorni;
- iv. abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- v. ritardi reiteratamente, senza giustificato motivo, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- vi. esegua il lavoro con negligenza o imperizia, ovvero mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;
- vii. procuri guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'azienda, per disattenzione o negligenza;
- viii. adotti comportamenti o procuri molestie lesivi della dignità e della libertà della persona;
- ix. abbia un rendimento non adeguato all'assolvimento dei compiti assegnati;
- x. trasgredisca l'osservanza del presente contratto, nonché le disposizioni di servizio e dell'orario di lavoro, o ponga in essere comportamenti che arrechino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o alla sicurezza dell'ente;
- xi. violi doveri di comportamento non ricompresi nella precedente numerazione e da cui sia comunque derivato danno oppure nocimento all'immagine, all'organizzazione, all'attività ovvero al prestigio dell'ente, di altri lavoratori, degli utenti o di terzi.

53.4 Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto sono comminate per le mancanze di minore entità; le rimanenti sanzioni per le infrazioni di maggiore rilievo. La determinazione dell'entità della mancanza avviene in applicazione dei criteri generali enunciati al comma 1 del presente articolo.

## **TITOLO X CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 54**

*(Sistema di classificazione)*

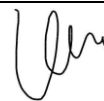
54.1 I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica, articolata su cinque categorie/livelli professionali:

- Livello I
- Livello II
- Livello III
- Livello IV
- Livello V

54.2 L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali.

54.3 L'appartenenza ai livelli è determinata in relazione alle mansioni affidate dalle declaratorie generali.

54.4 Le declaratorie consentono l'inquadramento, nei livelli previsti, anche di mansioni non definite, ma



resesi necessarie a seguito di innovazioni tecnologiche ed organizzative, purché qualitativamente equipollenti.

**Art. 54-bis**

*(Progressione economica)*

54-bis.1 Per i lavoratori dipendenti inquadrati nei livelli II, III, IV del CCNL ANCI sono previste le progressioni economiche II B, III B e IV B, come indicate in Tabella retribuzioni.

54-bis.2 L'attribuzione del livello Fascia B avviene su valutazione annuale del Segretario Generale (o funzione equivalente per altri Enti diversi da ANCI) in base ai seguenti elementi di valutazione:

- a. permanenza maggiore nel livello di inquadramento;
- b. grado di autonomia nello svolgimento delle mansioni assegnate, nell'ambito del livello di inquadramento;
- c. grado di complessità dei compiti connessi alle attività svolte, nell'ambito del livello di inquadramento;
- d. sviluppo delle competenze professionali attraverso la formazione aziendale o individuale;
- e. positive valutazioni annuali ai fini dell'attribuzione del premio di produzione.

54-bis.3 Alle RSA viene fornita apposita informativa preventiva sul processo valutativo annuale.

54-bis.4 La progressione giuridica da un livello ad un altro non richiede il passaggio obbligatorio per la progressione economica del livello precedente di fascia B. L'inquadramento di lavoratori neoassunti non può avvenire direttamente nella progressione economica del livello riconosciuto. Le progressioni economiche agiscono in assorbimento dei superminimi assorbibili eventualmente assegnati.

**Art 55**

*(Categorie professionali)*

**I livello**

Appartengono a questo livello lavoratori/lavoratrici che esercitano, con diverse responsabilità, funzioni direttive, d'impulso e coordinamento di attività, di aree e/o dipartimenti assegnati o strutture equivalenti anche per Enti diversi dall'Anci.

Al personale di I livello possono essere affidati di volta in volta, sulla base di scelte motivate ed in ragione dell'organigramma, incarichi successivi e diversi (di area e/o di dipartimento e/o in staff o strutture equivalenti per Enti diversi dall'Anci), cui corrisponderà semplicemente una diversa indennità di posizione.

Coordinano l'attività esterna dell'ente per le materie di propria competenza.

Possono essere collocati alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Possono sostituire il Segretario in caso di assenza o di impedimento.

Collaborano con il Segretario Generale alla definizione dei programmi di attività dell'ente ed alla



individuazione delle soluzioni organizzative necessarie al buon funzionamento della struttura.

Possono rappresentare l'Ente in commissioni o organismi tecnici esterni e coordinano l'attività di personale interno o tecnici indicati dall'ente nelle suddette commissioni o in qualsivoglia gruppo di lavoro, anche di specifici progetti se competenti per materia. Elaborano la pianificazione e la programmazione delle attività, sia istituzionali che non, distribuiscono le risorse sulle attività, assegnano i compiti e ne monitorano lo svolgimento.

Riferiscono periodicamente al Segretario o al livello superiore di responsabilità organizzativa sull'attività svolta e relazionano, su richiesta, agli organi dell'Associazione sui temi di loro competenza, elaborano documenti e/o relazionano, su richiesta, agli organi dell'Associazione o ai delegati del Presidente sui temi di loro competenza.

Possono firmare pareri e risposte agli associati, nelle materie di propria competenza, senza facoltà di subdelega.

Su indicazione, sostituiscono il Segretario Generale o il livello superiore di responsabilità organizzativa, nei rapporti con le associazioni regionali o altre associazioni o società o, più in generale, negli eventi esterni. Possono, insieme alle funzioni su descritte assicurare la segreteria tecnica agli organismi interni all'Associazione.

Esercitano attività amministrativo, contabile, tecnica autonome nell'ambito delle sole direttive del Segretario Generale o del livello superiore di responsabilità organizzativa.

Coordinano e verificano le attività dei collaboratori e del personale che, a seconda dell'organigramma, e dei suoi possibili mutamenti, sono loro assegnati.

## ***II livello***

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di direttive di massima opportunamente comunicate, esercitano attività qualificate richiedenti approfondite conoscenze pluri- specialistiche inerenti l'ambito di attività propria delle strutture organizzative nelle quali sono incardinati .Svolgono autonomamente operazioni amministrative, contabili o tecniche, richiedenti elevata conoscenza delle relative procedure o prassi generali, nonché avanzato livello di conoscenza e pratica della tecnologia corrente.

Svolgono autonomamente attività concettuali organizzative ed esecutive, non ripetitive, per la realizzazione di servizi o per la formazione, redazione e conservazione di atti che presuppongono conoscenze specifiche delle relative procedure.

Possono svolgere attività di coordinamento e sovrintendere le attività di cui sopra esercitando anche limitati poteri correttivi nei confronti degli addetti alla medesima funzione che, con riferimento all'organigramma di volta in volta vigente, sono a loro subordinati.

Coadiuvano il personale di I livello e, nel caso espletino funzioni a supporto del Presidente o del Segretario Generale, possono essere chiamati ad assicurare il servizio di assistenza tecnica agli organismi interni dell'ente.

Possono rappresentare l'ente in commissioni o organismi tecnici esterni su delega scritta del responsabile della rispettiva struttura organizzativa.

Possono svolgere, per l'approfondita conoscenza di una o più lingue estere, funzioni di elevata qualificazione professionale di traduzione ed interprete nell'ambito di relazioni internazionali.





Su incarico del responsabile della rispettiva struttura organizzativa possono rappresentare lo stesso in riunioni tecniche sulla base delle indicazioni ricevute.

Il personale inquadrato nel II livello può ricevere temporaneamente, su incarico dal Segretario Generale, la responsabilità di specifici uffici nell'ambito della rispettiva struttura organizzativa o la responsabilità di un ufficio collocato in posizione di staff al Segretario Generale.

Il conferimento dell'incarico implica:

- l'esercizio, nelle modalità descritte precedentemente da parte del dipendente, delle funzioni di direzione e coordinamento dei collaboratori e del personale impegnato nelle medesime attività dell'Ufficio assegnato;
- l'esercizio della rappresentanza esterna dell'ente in sede di organismi istituzionali, di commissioni, nonché di ogni altro organismo tecnico esterno nelle modalità descritte;
- Il conferimento dell'incarico da diritto alla corresponsione di una indennità di funzione, determinata in base alla tipologia di incarico conferito.

### ***III livello***

Sono essere inquadrati a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di direttive con un livello medio di dettaglio, esercitano attività amministrative, contabili e tecniche, per l'esercizio delle quali sono necessarie conoscenze specialistiche.

Svolgono attività qualificate per la formazione e redazione di atti che presuppongono elevate conoscenze delle relative procedure e prassi.

Nell'ambito di procedure predefinite e complesse, svolgono attività tecnico- manuale con conoscenze specialistiche che comportano l'utilizzazione di mezzi, strumenti e software di uso complesso.

Possono esplicare attività di supervisione e coordinamento delle attività degli altri soggetti addetti ed impegnati, anche temporaneamente, nel medesimo ufficio e/o ambito di attività.

Possono partecipare, relativamente alle funzioni assegnate e su indicazione scritta e dettagliata del responsabile della rispettiva struttura organizzativa, alle riunioni esterne, anche in sostituzione del superiore.

Su espressa delega, possono rappresentare occasionalmente l'ente in commissioni o organismi tecnici esterni.

### ***IV livello***

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di istruzioni dettagliate, svolgono attività manuali e concettuali a prevalente carattere ripetitivo, per la formazione e redazione di atti che presuppongono conoscenze tecniche semplici per le quali è sufficiente la ordinaria conoscenza e pratica della tecnologia corrente.

Nell'ambito di procedure e istruzioni predeterminate svolgono attività che presuppongono conoscenze generali del settore, nonché attività tecnica con capacità di utilizzo di mezzi o strumenti tecnici non complessi.



Svolgono altresì attività manuali, prevalentemente ripetitive, per l'esecuzione di servizi o per la formazione, redazione e conservazione di atti che presuppongono l'uso della tecnologia corrente.

Nell'ambito di procedure dettagliate, svolgono attività tecnico-manuale con conoscenze non semplicistiche che comportano l'utilizzazione di mezzi, strumenti ed apparecchi di uso semplice.

Possono esplicare attività di mero coordinamento delle attività degli altri soggetti addetti ed impegnati, anche temporaneamente, nel medesimo ufficio e/o ambito di attività.

Possono partecipare a riunioni tecniche esterne su indicazione di un superiore e comunque relativamente al progetto assegnato.

### ***V Livello***

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici che nell'ambito di procedure definite svolgono attività tecnico manuale che comportano conoscenze ordinarie per l'utilizzo di strumenti ed apparecchiature di uso corrente.

Svolgono prestazioni prevalentemente manuali e di semplice contenuto professionale con autonomia circoscritta alle istruzioni ricevute.

Le Parti si danno atto che – ai fini del presente Titolo e, comunque, nell'ambito del presente CCNL – ogni riferimento al Segretario Generale è da intendersi indifferentemente rivolta al Segretario Generale o al Direttore Generale ovvero al soggetto altrimenti individuato dall'ordinamento interno all'ente.

### ***Art. 56***

#### *(Condizioni d'accesso)*

56.1 Per l'assunzione dall'esterno, con procedura regolata da appositi atti interni conformata a principi di massima trasparenza, sono richiesti i seguenti titoli:

I livello: laurea magistrale o quinquennale

II livello: laurea triennale

III livello: diploma di scuola media superiore

IV livello: diploma di scuola media superiore o corsi di specializzazione aventi valore legale.

V livello: diploma di scuola dell'obbligo.



**Art. 57**

*(Percorsi di carriera)*

**57.1** I passaggi al livello superiore avverranno nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Associazione.

**57.2** I percorsi interni di carriera per passaggi di livello sono effettuati dal Segretario Generale sulla base di valutazioni che devono riguardare tutto il personale coerente con la posizione da ricoprire che tengano conto dei seguenti criteri:

- risultati positivi certificati dal responsabile d'area o di dipartimento interessato, sulla base del sistema di valutazione predisposto dal datore di lavoro, finalizzato alla corresponsione del premio di produzione;

- valutazione del *curriculum vitae* del dipendente, sia in merito al patrimonio formativo, che al livello di esperienza maturato;

- valutazione della anzianità di servizio nel medesimo livello;

- valutazione di particolari meriti e livelli di competenza raggiunti maturati all'interno dell'ente.

La documentazione riferita a quanto sopra descritto verrà inserita nel fascicolo personale del dipendente.

**57.3** E' effettuata una verifica periodica con le RSA e/o OO.SS. firmatarie, con cadenza semestrale, dei processi, anche valutativi, di cui al presente articolo.

**Art. 58**

*(Mutamento temporaneo di funzioni e attività)*

**58.1** Al fine di soddisfare le esigenze tecniche ed organizzative dell'Associazione i lavoratori/trici, anche al fine di accrescere le proprie capacità professionali, possono essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza. Il lavoratore/trice può, dunque, essere impiegato nell'espletamento di mansioni differenti nell'ambito del livello di appartenenza.

**58.2** L'esplicazione di mansioni di livello superiore, avviene solo su indicazione scritta del Segretario Generale o suo delegato, in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, aspettativa, o per particolari e straordinarie esigenze organizzative, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni. In quest'ultimo caso, come in caso di assegnazione per particolari e straordinarie esigenze organizzative, l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva dopo un periodo lavorativo continuativo di mesi 3 (tre) ovvero, in caso di prestazioni non continuative, per un periodo complessivo superiore a 200 giorni lavorativi nel corso di un anno solare.

**58.3** Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti il livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, nel periodo di svolgimento delle mansioni superiori, un trattamento complessivamente corrispondente all'attività svolta, fermo quanto previsto al comma 2.

**TITOLO XI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 59**

*(Struttura e quantità della retribuzione)*

**59.1** La retribuzione si compone di una parte fissa, di una parte accessoria e di una parte variabile, collegata alla posizione di lavoro ed alla produttività. Più precisamente, la retribuzione è così strutturata:

• **parte fissa:**

paga base;



scatti di anzianità;  
indennità di posizione per la parte fissa;  
elemento perequativo;  
indennità di ente;

• **parte accessoria:**

superminimo;

• **parte variabile:**

indennità di posizione per la parte variabile;  
premio di produzione;  
indennità di funzione;  
indennità di emergenza.

59.2 Per il triennio di durata della parte economica, la paga base è quella risultante dall'allegata tabella A).

**Art. 60**

*(Quota giornaliera)*

60.1 La quota giornaliera della retribuzione base o retribuzione di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo della retribuzione di fatto mensile per il divisore convenzionale 26. Per retribuzione di fatto si intende quella di cui all'art. 59.

60.2 La medesima base di calcolo si applica altresì ai fini delle trattenute effettuate in caso di sciopero.

**Art. 61**

*(Quota oraria)*

61.2 La quota oraria della retribuzione base o retribuzione di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 152.

61.2 La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo di cui all'art.40 del presente contratto si determina dividendo per 152 la retribuzione di fatto mensile. Per retribuzione di fatto si intende quella di cui all'art. 59.

61.3 La medesima base di calcolo si applica altresì ai fini delle trattenute effettuate in caso di sciopero.

**Art. 62**

*(Pagamento della retribuzione)*

62.1 Il pagamento della retribuzione viene effettuato il giorno 27 di ogni mese, ovvero il primo giorno lavorativo ad esso antecedente in caso di sua coincidenza con un giorno non lavorativo.



*Art. 63*  
*(Scatti d'anzianità)*

63.1 Per l'anzianità di servizio effettiva, maturata presso la stessa azienda, il lavoratore avrà diritto a sei scatti, di cui cinque biennali e il sesto triennale. La maturazione del sesto scatto decorre senza soluzione di continuità con il precedente.

63.2 ABROGATO

63.3 Gli importi degli scatti lordi mensili, sono determinati per ciascun livello di inquadramento, con decorrenza 1 gennaio 2019, nelle seguenti misure:

I Livello	52,50
II Livello	49,50
III Livello	46,50
IV Livello	45,00
V Livello	43,50

63.4 L'importo degli scatti, determinati secondo criteri di cui ai commi precedenti, verrà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

63.5 Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

63.6 In caso di passaggio a livello superiore, gli scatti di anzianità non verranno assorbiti e saranno mantenuti come superminimo non assorbibile; gli scatti inizieranno a decorrere nuovamente dal passaggio di qualifica.

*Art. 64*  
*(Superminimi)*

64.1 I superminimi individuali, ove già riconosciuti, consistono in compensi retributivi che si aggiungono alla retribuzione stabilita nel contratto collettivo. La loro erogazione è prevista da patti individuali tra il lavoratore e il datore di lavoro, in considerazione di specifiche qualità personali del prestatore, e possono essere assorbiti soltanto in occasione di passaggi di livello.

64.2 A decorrere dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale - triennio 2019-2021 - non è più prevista l'attribuzione di nuovi superminimi. Continuano ad essere erogati i superminimi già attribuiti, secondo le regole di assorbibilità previste.

*Art. 65*  
*(Indennità di posizione)*

65.1 L'indennità viene riconosciuta ai lavoratori appartenenti al I livello nell'ambito delle seguenti misure minime: 1. € 296,99 mensili lorde per dodici mensilità per i titolari di incarichi in staff; 2. € 341,51 mensili lorde per dodici mensilità per i Capo Dipartimento; 3. € 392,75 mensili lorde per dodici mensilità per i Capo Area. La misura massima per ciascuna indennità non potrà comunque essere superiore a 2,5 volte il valore dell'indennità minima prevista. Restano comunque salvi eventuali trattamenti di maggior favore



riconosciuto al momento della stipula del presente accordo di rinnovo. L'incarico, di durata annuale, deve essere conferito con atto scritto e può essere rinnovato, con le medesime formalità, di anno in anno. Lo stesso può essere revocato prima della scadenza, mediante semplice comunicazione scritta. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione, per la parte eccedente il minimo, da parte del dipendente titolare.

65.2 La corresponsione dell'indennità di posizione non dà diritto alla percezione di compenso per lavoro straordinario.

#### **Art. 66**

##### *(Premio di produzione)*

66.1 Nello spirito di quanto previsto nel Protocollo del 23.07.1993 tra Governo e Parti Sociali, allo scopo di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di produttività e di economicità dell'ente e nella qualità dei servizi, è previsto un premio di produzione, erogabile su base individuale e secondo le compatibilità di bilancio, in ragione dell'effettivo perseguimento degli obiettivi prefissati. Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori in servizio al miglioramento continuo degli enti, ove occorra anche attraverso la realizzazione di progetti e programmi di efficienza, produttività e qualità. A tal fine, presso ogni ente, è stanziata una somma non inferiore all'1,3% sul valore della produzione dell'anno per la quota prodotta da risorse interne.

66.2 Le modalità di individuazione degli obiettivi, i criteri di valutazione e le modalità di erogazione del premio di produzione sono concordati in sede di contrattazione decentrata.

66.3 Il premio di produzione, ove riconosciuto, sarà corrisposto dopo l'approvazione dei competenti organi del Bilancio consuntivo dell'anno, e comunque entro il mese di luglio.

##### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Con specifico riferimento all'ANCI, le Parti convengono che il premio di produzione di cui all'art. 66.1 è pari all'1,3% del valore della produzione dell'anno al netto dei trasferimenti che non concorrono a determinarne il valore prodotto da risorse interne, a titolo esemplificativo e non esaustivo: al netto dei trasferimenti alle Anci Regionali, dei trasferimenti ai Comuni e agli partner di progetto e delle operazioni sia attive che passive con le Infragruppo.

#### **Art. 67**

##### *(Indennità di funzione)*

67.1 Ai lavoratori dipendenti appartenenti al II livello, e che ricoprono gli incarichi temporanei di cui all'art. 55, non spetta l'indennità di posizione, ma è riconosciuta un'indennità di funzione, per il periodo dell'incarico, la cui entità minima sarà di € 129,12 lordi mensili, per il periodo di effettivo espletamento dell'incarico. La misura massima non potrà comunque essere superiore a 2,5 volte il valore dell'indennità minima prevista.

67.2 La corresponsione dell'indennità di funzione non dà diritto alla percezione di compenso per lavoro straordinario.

#### **Art. 68**

##### *(Tredicesima mensilità)*

68.1 Entro il 15 dicembre di ogni anno, verrà corrisposto al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, di cui all'art. 59, con esclusione dell'indennità di posizione o di funzione, dell'indennità di ente e dell'elemento perequativo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato,



computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

68.2 Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

#### **Art. 69**

*(Quattordicesima mensilità)*

69.1 La quattordicesima mensilità verrà corrisposta entro il 15 giugno ed è pari alla paga base ed eventuali scatti d'anzianità.

69.2 In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di dodici mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

#### **Art. 70**

*(Indennità sostitutiva della mensa)*

70.1 In sostituzione del servizio mensa, il datore di lavoro riconosce a tutti i dipendenti l'uso di un ticket (buono pasto) per ogni giorno di effettivo lavoro di importo pari a € 13,00 fatte salve le diverse disposizioni della normativa vigente

70.2 Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo.

#### **Art. 70 bis**

*(Indennità varie)*

70 bis. In favore dei dipendenti che hanno normalmente maneggio di denaro e valori, con onere per errori e per coloro che provvedono alla redazione ed al controllo di documentazioni contabili ed amministrative ad uso esterno all'Associazione, nonché di altre categorie di dipendenti le cui condizioni di disagio, rischio e responsabilità siano convenute in sede integrativa, possono essere riconosciute specifiche indennità, secondo i criteri generali e le misure minime fissate dalla contrattazione integrativa medesima.

#### **Art. 70 ter**

*(Elemento perequativo)*

70-ter.1 Il trattamento stipendiale del personale dipendente, ad esclusione di quello inquadrato nel II livello, è integrato, con decorrenza dal 1 dicembre 2021, di una componente aggiuntiva denominata elemento perequativo, il cui importo è definito in sede di contrattazione di secondo livello, in misura crescente dal livello superiore a quello inferiore. Tale componente aggiuntiva, inclusa nella parte fissa del trattamento economico, concorre alla determinazione della retribuzione di fatto utile ai fini pensionistici e alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 70-quater**

*(Indennità di Ente)*

Art. 70-quater.1. L'indennità di Ente è fissata in € 6,00 per dodici mensilità. In sede di contrattazione di secondo livello è definito un importo dell'indennità di Ente, tra un minimo di € 6,00 e un massimo di €



40,00 mensili, sempre per dodici mensilità. Tale componente aggiuntiva, inclusa nella parte fissa del trattamento economico, concorre alla determinazione della retribuzione di fatto utile ai fini pensionistici e alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

### **Art. 70-quinquies**

(Indennità di emergenza)

Art. 70-quinquies.1 Il personale impiegato in attività connesse a situazioni legate a stato di emergenza, formalmente dichiarato con appositi provvedimenti, da rendersi fuori dal Comune di residenza o da quello sede di lavoro ha diritto a percepire un'indennità di emergenza di importo equivalente a quello individuato nella Tabella B. Tale indennità è omnicomprensiva e assorbe il trattamento di trasferta di cui all'art. 71 e l'eventuale orario straordinario.

### **Art. 71**

(Trasferte - missioni)

71.1 Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea, fuori della propria residenza, in luogo diverso da quello di lavoro.

71.2 Il personale inviato in trasferta fuori della località ove ha la sede il luogo di lavoro, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e alloggio autorizzate, sostenute e documentate, a una diaria omnicomprensiva giornaliera come da allegata tabella B. Di norma, ove possibile, l'ente provvede a stipulare convenzioni con agenzie di viaggio al fine di garantire l'emissione di *ticket* prepagati ovvero di *voucher*.

71.3 L'indennità sopra richiamata e il rimborso delle spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.

71.4 Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono dedotte dal periodo di trasferta e non possono comportare oneri per il datore di lavoro.

71.5 Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in trasferta, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di lavoro.

71.6 Il pagamento delle diarie viene effettuato in busta paga il mese successivo all'evento.

### **Art. 72**

(Trattamento di fine rapporto)

72.1 Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120, c.c., come novellato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. In applicazione dell'art. 5 della suddetta legge, per i lavoratori già in forza al 31 maggio 1982, l'indennità di anzianità che sarebbe spettata a quella data deve essere calcolata secondo le disposizioni allora vigenti e cumulata, dopo essere stata rivalutata, con il trattamento di fine rapporto.

72.2 La retribuzione annua da prendere in considerazione ai fini del t.f.r. comprende tutte le somme, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. le seguenti voci: i rimborsi spese; i compensi per lavoro straordinario; le indennità di trasferta; le diarie, nonché ogni altra retribuzione avente carattere occasionale.





**Art. 73**

*(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)*

73.1 I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni possono chiedere al datore di lavoro un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

73.2 La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di effettuare:

- a1) spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche [art. 2120, c. 8, lett. a), c.c.];
- a2) l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli [art. 2120, c. 8, lett. b), c.c.].

73.3 L'anticipazione può essere ottenuta una volta sola nel corso del rapporto di lavoro e verrà detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

**TITOLO XII**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 74**

*(Risoluzione del rapporto di lavoro)*

74.1 La risoluzione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a1. per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;
- a2. per risoluzione consensuale;
- a3. per dimissioni;
- a4. per invalidità totale o permanente;
- a5. per giusta causa ai sensi dell'art. 2119, c.c., e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- a6. per decesso del dipendente.



**Art. 75**

*(Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica)*

75.1 Il dipendente di cui sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate in base al livello di appartenenza, può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono.

75.2 Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica, il datore di lavoro si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

75.3 In subordine, il datore di lavoro si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni del livello di inquadramento inferiore, anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103, c.c., compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

75.4 Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:

- a1. vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;
- a2. affetti da malattie professionali riconosciute dagli Organi competenti;
- a3. personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/1968 e n. 68/1999 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità.

**Art. 76**

*(Modalità di risoluzione)*

76.1 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera a6 dell'art. 74 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

76.2 Nel caso di risoluzione ad iniziativa datoriale, occorre specificarne contestualmente la motivazione.

**Art. 77**

*(Preavviso)*

77.1 Salvo i casi di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119, c.c., e di risoluzione consensuale, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso.

77.2 I termini di detto preavviso sono stabiliti come segue:

*fino a cinque anni di servizio:*

I livello	60 giorni di calendario
II livello	30 giorni di calendario
III livello	25 giorni di calendario
IV livello	20 giorni di calendario
V livello	15 giorni di calendario

*Fino a dieci anni di servizio:*

I livello	90 giorni di calendario
-----------	-------------------------



II livello	45 giorni di calendario
III livello	35 giorni di calendario
IV livello	30 giorni di calendario
V livello	20 giorni di calendario

*Oltre i dieci anni di servizio:*

I livello	120 giorni di calendario
II livello	60 giorni di calendario
III livello	50 giorni di calendario
IV livello	45 giorni di calendario
V livello	20 giorni di calendario

77.3 I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.

77.4 La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

77.5 Il datore di lavoro ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa dovuto al dipendente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato nei termini previsti.

77.6 E' in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

77.7 In caso di decesso del dipendente, il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

### **TITOLO XIII DISPOSIZIONI VARIE**

#### **Art. 78**

*(Assicurazione Sanitaria e Infortuni)*

78.1 Il datore di lavoro si impegna a stipulare per tutti i lavoratori dipendenti una polizza assicurativa integrativa, sanitaria e infortuni, con primaria compagnia assicurativa.

#### **Art. 78 bis**

*(Prestito Personale)*

Il datore di lavoro può concedere prestiti al personale con contratto a tempo indeterminato nelle modalità di legge; il relativo valore, tuttavia, non potrà essere superiore all'importo di 5 mensilità del lavoratore che ne faccia richiesta, al momento in cui venga accolta la richiesta .

#### **Art. 79**

*(Igiene e sicurezza sul lavoro)*

79.1 Le parti riconoscono la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza del lavoro.

79.2 A tal fine, il datore di lavoro, in virtù delle norme vigenti in materia, adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti normativamente preposti, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative.

### **Art. 80**

*(Norma di chiusura)*

80.1 Alla Parte datoriale e alle OOSS firmatarie del CCNL ANCI è demandata la disciplina dell'inquadramento dirigenziale in apposito CCNL. Le parti si impegnano ad avviare la trattativa in tal senso entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

### **ADDENDA AL CONTRATTO**

- D) Ai fini del necessario allineamento di determinate posizioni lavorative dei dipendenti ANCI nel quadro disciplinare del CCNL, con particolare riferimento all'art 54 bis, le parti concordano che entro 40 giorni lavorativi dalla sottoscrizione del CCNL l'Ente formulerà una valutazione sugli inquadramenti nei livelli II B, III B e IV B, anche tenendo conto della anzianità di servizio, e fornirà una informativa alle RSA. I nuovi inquadramenti verranno disposti con apposita lettera entro i successivi 20 giorni lavorativi al fine di consentire un adeguato confronto con le RSA. Le progressioni economiche agiscono in assorbimento dei superminimi assorbibili eventualmente assegnati.
- II) In relazione a quanto stabilito dall'art. 63, le parti concordano che, in occasione del rinnovo contrattuale per il triennio 2022-2024, sarà previsto un ulteriore scatto di anzianità triennale.



**TABELLA A**


	1/1/2019		1/1/2020		1/1/2021	
	A	B	A	B	A	B
<b>I livello</b>	€ 4.053,23		€ 4.097,81		€ 4.159,76	
<b>II livello</b>	€ 2.316,73	€ 3.000,00	€ 2.342,21	€ 3.025,48	€ 2.377,62	€ 3.060,89
<b>III livello</b>	€ 2.035,50	€ 2.160,00	€ 2.057,90	€ 2.182,39	€ 2.089,01	€ 2.213,50
<b>IV livello</b>	€ 1.860,09	€ 1.950,00	€ 1.880,55	€ 1.970,46	€ 1.908,98	€ 1.998,89
<b>V livello</b>	€ 1.695,55		€ 1.714,20		€ 1.740,11	

**TABELLA B) DIARIE**

LIVELLO	NAZIONALE	ESTERO
I	€100,00	€120,00
II	€70,00	€80,00
III	€60,00	€70,00
IV	€50,00	€60,00
V	€50,00	€60,00

Il Segretario Generale

Veronica Nicotra



CGIL

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

CISL

---

---

---

---

---

---

CISAL FIALP

---

---

---

---

---

---

UIL

---

---

---

---

---

---

USB

---

---

---

---

---

---