

ACCORDO SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ISMEA RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026 - PARTE NORMATIVA

Il giorno 20 dicembre 2024, presso la sede dell'ISMEA di viale Liegi, n. 26

Tra

L'ISMEA, (Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare) Ente Pubblico Economico Nazionale, rappresentato dal Direttore Generale Dott. Sergio Marchi.

E

La CGIL/FP rappresentata da Francesca De Rugeriis

La CISL/FP rappresentata da Andrea Ladogana

La UIL/PA rappresentata da Paolo Liberati

La CONFINTESA E.P.E. rappresentata da Alfredo Magnifico

PREMESSO

- che il *Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente dell'Ismea* sottoscritto in data 4 giugno 2018 e rinnovato, per il triennio 2021-2023, con Accordo del 23 ottobre 2020 per la parte economica e con Accordo del 3 dicembre 2020 per la parte normativa, è scaduto 31 dicembre 2023.
- Che con delibera del Commissario Straordinario del 5 dicembre 2023 n. 24, è stato autorizzato il rinnovo del CCNL con mandato al Direttore Generale a procedere alla relativa sottoscrizione.
- che in data 5 dicembre 2023 le Parti hanno sottoscritto l'accordo sindacale per il "Rinnovo con modifiche del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente Ismea relativo al triennio 2024/2026" che, con decorrenza 1° gennaio 2024, regola la modifica di alcune disposizioni con particolare riferimento alla Classificazione del personale (art. 12), alle Declaratorie (art. 13) e allo Stipendio (art. 40);
- che, nel medesimo accordo, le Parti si sono impegnate a rinnovare le restanti disposizioni del CCNL;



1

- che le Parti hanno raggiunto un'intesa sul nuovo testo del CCNL che in data odierna si accingono a sottoscrivere;
- che il nuovo testo del CCNL per il personale non dirigente dell'ISMEA recepisce integralmente l'accordo sindacale per il "Rinnovo con modifiche del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente Ismea relativo al triennio 2024/2026" del 5 dicembre 2023;
- che nel nuovo testo del CCNL per il personale non dirigente dell'ISMEA, sono stati adeguati, con i medesimi indici IPCA previsti per i rinnovi effettuati nell'accordo sindacale sottoscritto dalle parti il 5 dicembre 2023, le indennità di trasferta (art. 35) l'indennità quadro (art.42), l'indennità di incarico (art. 43), l'aumento professionale (art. 44) e l'indennità apicale (art. 45).
- che le Parti concordano nell'applicare gli aumenti previsti nel presente accordo dal 1° gennaio 2025 anticipando anche gli aumenti previsti per il 2026.

Si conviene e si stipula quanto segue

1. Viene sottoscritto l'allegato testo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente Ismea.
2. l'allegato CCNL si applica al personale non dirigente dell'ISMEA in costanza di rapporto di lavoro alla data dell'1° gennaio 2025 e sostituisce ed integra ad ogni effetto gli accordi precedenti già applicati, ancorché non espressamente richiamati.
3. l'allegato CCNL si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2026.

La CGIL FP

La CISL FP

La UIL PA

La CONFINTESA E.P.E.

ISMEA

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELL'ISMEA – TRIENNIO 2024-2026**

TITOLO I: Relazioni industriali	3
Art. 1: Applicazione, decorrenza e durata contrattuale	3
Art. 2: Criteri di determinazione aumenti economici 2024-2026.....	3
Art. 3: Relazioni sindacali	3
Art. 3.1: Contrattazione collettiva di livello nazionale.....	3
Art. 3.2: Contrattazione integrativa di 2° livello	4
Art. 3.3: Informazione.....	4
Art. 3.4: Interpretazione autentica	5
Art. 3.5: Preavviso in caso di sciopero	5
Art. 3.6: Raffreddamento dei conflitti.....	5
Art. 4: Ambiente di lavoro	5
Art. 5: Pari opportunità	6
TITOLO II: Diritti sindacali.....	6
Art. 6: Affissioni.....	6
Art. 7: Versamento dei contributi sindacali	6
Art. 8: Assemblea	6
Art. 9: Rappresentanze sindacali aziendali.....	7
Art. 10: Permessi sindacali retribuiti.....	7
Art. 10.1: Monte orario complessivo dei permessi sindacali	7
Art. 11: Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali.....	7
Titolo III: Mercato del lavoro	7
Art. 12: Assunzione	7
Art. 12.1: Documenti.....	8
Art. 12.2: Contratto di assunzione.....	8
Art. 13: Periodo di prova	8
Art. 14: Residenza	9
Art. 15: Lavoro a tempo parziale	9
Art. 15.1: Lavoro supplementare e clausole di variabilità	9
Art. 15.2: Trasformazioni.....	10
Art. 16: Lavoro a tempo determinato	11
Art. 17: Causali	11
Art. 18: Somministrazione di lavoro.....	12
Titolo IV: Aree di classificazione	12
Art.19: Classificazione del personale	12
Art. 20: Declaratorie	12
Art. 21 Sviluppo Professionale.....	14
Art. 22: Passaggio di livello	14
Titolo V: Rapporto di lavoro	14
Art. 23: Orario di servizio e di lavoro	15
Art. 24: Riposo settimanale e giornaliero	15
Art. 25: Lavoro straordinario	15
Art. 25.1: Compenso per il lavoro straordinario.....	15
Art. 26: Banca delle ore.....	16
Art. 27: Giorni festivi	16
Art. 28: Ferie	17
Art. 28.1: Fruizione delle ferie.....	17
Art. 28.2: Solidarietà.....	18



Art. 29: Turni	18
Art. 30: Tutela della maternità e paternità e conciliazione lavoro e famiglia	18
Art. 31: Infortunio	19
Art. 32.3: Accertamenti sanitari	20
Art. 33: Aspettativa	20
Art. 33.1: Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio	20
Art. 33.2: Aspettativa per assunzione alle dipendenze di Ente vigilante o Società partecipate interamente o a maggioranza dall'ISMEA	21
Art. 33.3: Cumulo di aspettative	22
Art. 34: Permessi e congedi	22
Art. 34.1: Permessi per prestazioni sanitarie	22
Art. 34.2: Permessi per gravi motivi familiari	23
Art. 34.3: Permessi studio	23
Art. 34.4: Altri permessi e congedi straordinari	24
Art. 34.5: Cure idrotermali	24
Art. 34.6: Permessi per assistenza a familiari portatori di <i>handicap</i>	24
Art. 34.8: Lavoratori tossicodipendenti, etilisti e con disturbo della personalità	25
Art. 35: Trasferite	25
Art. 36: Trasferimenti	26
Art. 37: Distacco	27
Titolo VI: Rapporti di natura economica	27
Art. 38: Struttura della retribuzione	27
Art. 39: Stipendio	27
Art. 40: Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario	28
Art. 41: Tredicesima mensilità	28
Art. 42: Indennità di funzione Quadro	29
Art. 43: Indennità di incarico	29
Art. 44: Aumento professionale	29
Art. 45: Indennità Apicale	29
Art. 46: Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)	30
Art. 47: Buono pasto	30
Titolo VII: Codice disciplinare	30
Art. 48: Doveri del dipendente	30
Art. 49: Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione	31
Art. 50: Sanzioni e procedure disciplinari	31
Art. 51: Codice disciplinare	32
Art. 52: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	34
Art. 53: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	35
Art. 54: Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio	36
Titolo VIII: Cessazione rapporto di lavoro	37
Art. 55: Cessazione del rapporto di lavoro	37
Art. 56: Preavviso di licenziamento e di dimissioni	37
Art. 57: Trattamento di fine rapporto	37
Art. 58 Anticipazione del TFR	38
Titolo IX: Sicurezza Accessibilità' Previdenza e Welfare	39
Art. 59: Sicurezza e prevenzione	39
Art. 60: Abbattimento delle barriere architettoniche	40
Art. 61: Previdenza complementare	40
Art. 62: Assistenza sanitaria integrativa	40
Art. 63: Welfare aziendale	40









TITOLO I: Relazioni industriali

Art. 1: Applicazione, decorrenza e durata contrattuale

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito, per brevità, anche "Contratto" o "CCNL") disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente non dirigente dell'Istituto di servizi per il mercato agricolo e alimentare (ISMEA) (di seguito, per brevità, anche "Istituto").
2. Il CCNL ha validità sino al 31 dicembre 2026.
3. Il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 3 anni sia per la parte normativa che per quella economica, qualora non venga disdetto per iscritto e almeno 4 mesi prima della scadenza da una delle Parti. Il presente contratto continua, comunque, a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo.
4. Nel caso sia intervenuta la disdetta, dopo un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza, su richiesta scritta della maggioranza delle OO.SS. firmatarie e previa presentazione in forma scritta della piattaforma per il rinnovo, al personale dipendente sarà corrisposto, a partire dal mese successivo a quello di presentazione della richiesta scritta, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% dell'indice di cui al successivo art. 2 previsto per l'anno di scadenza e calcolato sugli stipendi base di cui al successivo art. 39; dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale l'indennità cesserà di essere erogata e la quota corrisposta sarà riassorbita dagli eventuali incrementi retributivi.

Art. 2: Criteri di determinazione aumenti economici 2024-2026

1. Gli aumenti economici previsti dal CCNL relativi al triennio 2024-2026 sono stati calcolati in coerenza con l'applicazione degli indici di inflazione previsionali determinati sulla base dell'indice armonizzato europeo.

Art. 3: Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali hanno l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è così strutturato:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione integrativa accentrata di 2° livello;
 - c) informazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 3.1: Contrattazione collettiva di livello nazionale

1. La contrattazione consiste in una negoziazione con le Organizzazioni Sindacali finalizzata alla definizione congiunta delle materie specificatamente previste dal CCNL.
2. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:
 - a) relazioni sindacali;
 - b) diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.;
 - c) sistema di classificazione del personale;
 - d) orario di lavoro;
 - e) struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;
 - f) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di 2° livello;
 - g) regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro;



- h) modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- i) definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario settimanale di lavoro.

Art. 3.2: Contrattazione integrativa di 2° livello

1. Il contratto integrativo aziendale riguarda le materie sotto indicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) previdenza e assistenza integrativa;
- b) buono pasto;
- c) articolazione dell'orario di lavoro anche secondo modalità specifiche (turni, flessibilità, etc.) o articolazioni gravose (i.e. notturno, festivo, straordinario);
- d) criteri e modalità per la corresponsione del premio di produttività;
- e) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
- f) regolamento per la concessione di mutui ipotecari edilizi;
- g) criteri e modalità per il distacco di personale presso Ente vigilante o società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA;
- h) termini e modalità di esecuzione del telelavoro e del lavoro agile (o *smart working*);
- i) welfare aziendale;
- j) altre specifiche ipotesi previste dal presente contratto collettivo o da disposizioni normative.

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, i contratti integrativi aziendali 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 CCNL.

3. Le richieste di rinnovo del contratto integrativo aziendale dovranno essere formulate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza dell'accordo.

4. La Direzione Generale dell'Istituto darà riscontro alle richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.

5. Nei 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i 3 mesi successivi alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 6 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

6. La disciplina degli accordi integrativi di cui al presente articolo, con esclusione di quanto previsto alla lett. f) del comma 1, si riferisce a tutti i dipendenti per i quali trova applicazione il presente CCNL.

Art. 3.3: Informazione

1. Annualmente, l'Amministrazione dell'ISMEA convoca 2 appositi incontri con le rappresentanze sindacali aziendali, in occasione della presentazione del budget preventivo e del bilancio consuntivo, per informare sulla situazione generale dell'Istituto e sulle sue prospettive, relativamente a:

- a) linee strategiche;
- b) indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici con conseguente indicazione dei carichi di lavoro per direzione;
- c) gestione delle risorse umane dell'Istituto, con particolare riferimento alle indennità;
- d) politiche formative;
- e) evoluzioni dell'organico.

2. Preventivamente all'assunzione delle relative determinazioni dovranno essere fornite adeguate informazioni sui seguenti argomenti:



- a. modifiche strutturali dell'organizzazione aziendale;
- b. corsi di aggiornamento professionale o di formazione;
- c. chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno;
- d. salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 3.4: Interpretazione autentica

1. In caso di controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, l'interpretazione autentica della clausola controversa è demandata ai soggetti firmatari del contratto. L'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di uno dei soggetti firmatari.

Art. 3.5: Preavviso in caso di sciopero

1. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute ad informare l'Istituto con un preavviso minimo di 15 giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra una iniziativa di sciopero e quella successiva, deve essere di almeno 2 giorni lavorativi.

Art. 3.6: Raffreddamento dei conflitti

1. È obiettivo delle relazioni sindacali mantenere un clima di dialogo e di collaborazione e sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e sulla motivazione.
2. Le Parti concordano che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto.

Art. 4: Ambiente di lavoro

1. Le Parti si impegnano a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi ad eliminare, anche per casi riguardanti singoli individui, eventuali carenze organizzative che possano indurre sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro.
2. Ai fini puramente esemplificativi e in coerenza alle disposizioni legislative sulla materia, vengono individuate tra le possibili carenze organizzative: (i) i carichi di lavoro eccessivamente gravosi; (ii) insufficienti situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte anche in relazione alla valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato.
3. Al fine di tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, sotto ogni profilo, l'Istituto adotterà comportamenti in linea anche con le raccomandazioni dell'U.E. e con l'evoluzione legislativa della materia.
4. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
5. I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Istituto devono essere improntati a reciproca correttezza. In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona. Sono tali gli atti e i comportamenti, anche verbali, a connotazione sessuale o comunque basati sul sesso, che siano indesiderati e che, di per sé ovvero per la loro insistenza, siano percepibili, secondo ragionevolezza, come arrecanti offesa alla dignità e libertà delle persone che lo subiscono, ovvero siano suscettibili di creare un clima di intimidazione.
6. Tutti gli atti o patti di parte datoriale che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale, sono nulli. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore dipendente che abbia denunciato comportamenti di molestia da



parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della sua posizione, quali trasferimenti o licenziamenti, adottati entro un anno dalla denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salva la prova contraria ai sensi dell'art. 2728 cod. civ. Parimenti e sempre salvo prova contraria, si presumono discriminatori i provvedimenti adottati nei confronti dei testimoni che abbiano deposto in senso conforme alla denuncia. A tal fine ciascun lavoratore ha diritto di segnalare situazioni di disagio soggettivamente ascrivibili ad una reale o potenziale condizione di molestia.

Art. 5: Pari opportunità

1. L'Istituto promuove ogni utile iniziativa volta ad assicurare una reale parità tra uomini e donne anche attraverso la definizione di accordi di 2° livello.

TITOLO II: Diritti sindacali

Art. 6: Affissioni

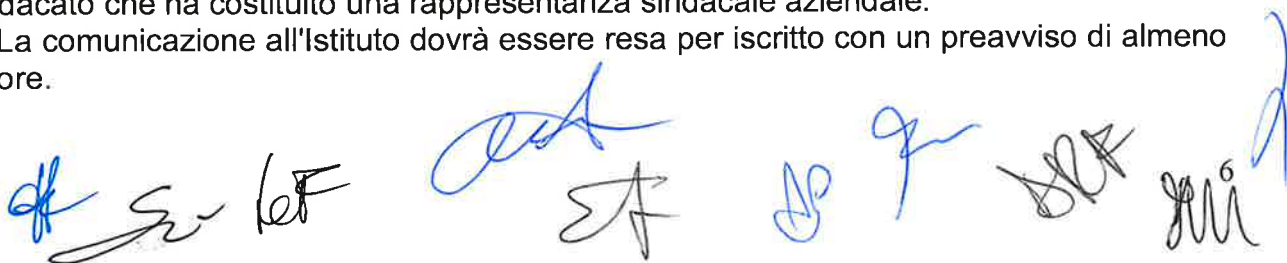
1. I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, vengono affissi sulle bacheche messe a disposizione dall'Istituto, oppure pubblicati sull'intranet dell'Istituto.
2. I comunicati e le pubblicazioni di cui al comma 1 dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 7: Versamento dei contributi sindacali

1. L'Istituto opererà le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Istituto dal lavoratore stesso.
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'Istituto.
3. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Istituto dovrà versare il contributo, nonché la misura dello stesso che sarà comunicata da parte delle organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.
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. 8: Assemblea

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro durante l'orario di lavoro o al fuori dello stesso nei limiti di 20 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. L'assemblea può svolgersi all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato dall'ISMEA ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Istituto nelle immediate vicinanze.
3. Le assemblee potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle R.S.A., con apposito ordine del giorno.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo avviso all'ISMEA, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito una rappresentanza sindacale aziendale.
5. La comunicazione all'Istituto dovrà essere resa per iscritto con un preavviso di almeno 48 ore.



6. Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, i servizi essenziali e la salvaguardia degli impianti.

Art. 9: Rappresentanze sindacali aziendali

1. In ciascuna unità con più di 15 dipendenti le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione della RSA.
2. Possono assumere l'iniziativa per la costituzione della RSA anche le Organizzazioni Sindacali, formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle RSA e raccolgano un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Art. 10: Permessi sindacali retribuiti

1. Per l'espletamento del mandato, i dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 19 della Legge n. 300/1970 hanno diritto a permessi retribuiti, da fruire su base giornaliera o oraria.
2. I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Istituto.
3. I permessi giornalieri, nei limiti del monte ore complessivamente spettante a ciascuna Organizzazione Sindacale secondo i criteri fissati nel successivo art. 10.1, non possono superare settimanalmente, per ciascun dirigente sindacale, 3 giornate lavorative e, in ogni caso, le 18 ore settimanali.
4. I permessi sindacali sono concessi, salvo inderogabili ed essenziali esigenze di servizio, previa comunicazione scritta al Direttore Generale dell'ISMEA da parte delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 10.1: Monte orario complessivo dei permessi sindacali

1. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui all'articolo precedente è determinato in ragione di 3 ore per dipendente in servizio al 31 dicembre di ogni anno.
2. La ripartizione del monte ore è effettuata entro il 1° trimestre di ciascun anno in modo che il 10% del monte orario sia ripartito in parti uguali fra le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto e la parte restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività accertato per ciascuna organizzazione sindacale, in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
3. Su specifica richiesta di ciascuna Federazione Sindacale Nazionale, il Direttore Generale dell'ISMEA può eccezionalmente autorizzare la partecipazione di dirigenti sindacali a convegni nazionali, a riunioni di organi nazionali, regionali, provinciali e territoriali, nonché ai congressi previsti dai rispettivi statuti.

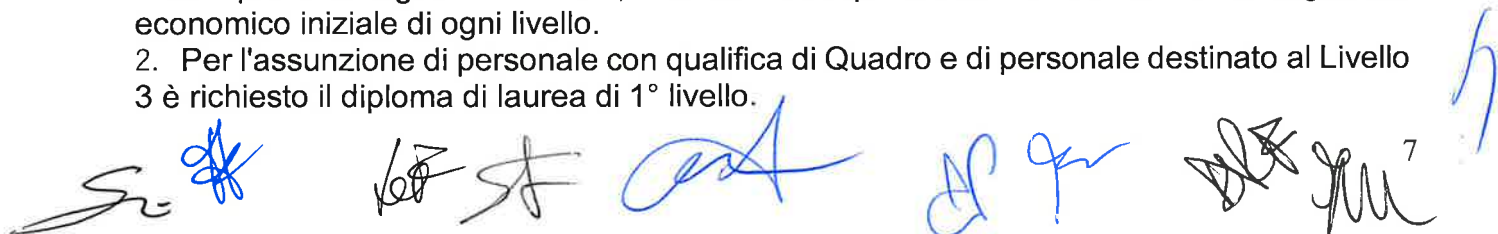
Art. 11: Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali

1. I dirigenti sindacali delle Organizzazioni maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, chiamati a coprire cariche sindacali provinciali e nazionali, possono essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Titolo III: Mercato del lavoro

Art. 12: Assunzione

1. Le assunzioni del personale dipendente presso l'ISMEA sono effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, di norma a tempo indeterminato e di norma al gradino economico iniziale di ogni livello.
2. Per l'assunzione di personale con qualifica di Quadro e di personale destinato al Livello 3 è richiesto il diploma di laurea di 1° livello.



3. Le Parti riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro fra l'Istituto e il personale dipendente.
4. Con il presente contratto, le Parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dalla attuale legislazione in materia di mercato del lavoro facilitando così l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative richieste dai servizi erogati.
5. I lavoratori assunti ricevono adeguati interventi formativi/informativi su salute/sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici, nonché, sul processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate, anche al fine di aumentarne la qualificazione.

Art. 12.1: Documenti

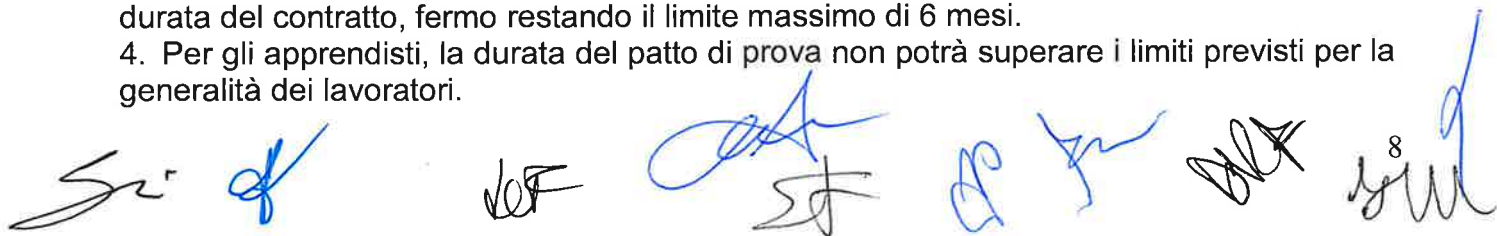
1. Ai fini dell'assunzione del personale dipendente presso l'ISMEA, in conformità alle vigenti disposizioni di legge verranno richiesti i seguenti documenti:
 - "Dichiarazione sostitutiva di certificazione" attestante: luogo e data di nascita, cittadinanza, stato di famiglia, titoli di studio (comprensivi di eventuali specializzazioni) eventuali ulteriori stati, qualità personali e fatti che l'Istituto chiederà di comprovare ai fini dell'assunzione
 - certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;
 - fotocopia di un documento di riconoscimento;
 - fotocopia del documento attestante il codice fiscale;
 - autocertificazione e documentazione attestante la posizione nei confronti della previdenza obbligatoria e complementare;
 - autorizzazione al trattamento dei dati personali per lo svolgimento degli adempimenti di legge.
2. Laddove espressamente richiesto dall'Istituto, l'assunzione è subordinata, all'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro.
3. All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive ex articoli 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, sugli stati, qualità personali e fatti che l'Istituto chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

Art. 12.2: Contratto di assunzione

1. All'atto dell'assunzione l'Istituto comunica all'interessato per iscritto le informazioni dovute per legge e in ogni caso:
 - a) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - b) la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
 - c) le mansioni;
 - d) la durata del periodo di prova;
 - e) Il livello e il gradino d'inquadramento;
 - f) il trattamento economico;
 - g) il luogo abituale di lavoro;
 - h) l'orario di lavoro;
 - i) il rinvio al presente CCNL per tutto quanto non espressamente disciplinato.

Art. 13: Periodo di prova

1. L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova.
2. Il periodo di prova non può superare i 6 mesi.
3. Per le assunzioni a tempo determinato il periodo di prova sarà riproporzionato alla durata del contratto, fermo restando il limite massimo di 6 mesi.
4. Per gli apprendisti, la durata del patto di prova non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei lavoratori.

A series of approximately eight handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive.

5. Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto si applicheranno integralmente le norme del CCNL e il periodo stesso verrà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

6. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso ad iniziativa di ciascuna delle parti. Nel periodo di prova spetta al lavoratore il trattamento economico contrattuale in vigore.

7. Il periodo di prova è sospeso durante la chiusura per ferie dell'Istituto, durante la malattia del dipendente, in caso di infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori.

Art. 14: Residenza

1. Il personale ha l'obbligo di comunicare la propria residenza e domicilio (se diverso), oltre che gli eventuali mutamenti degli stessi entro 48 ore dall'intervenuta variazione.

Art. 15: Lavoro a tempo parziale

1. L'Istituto può procedere all'assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale ("*part-time*") ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, in base agli artt. 4 ss. D.lgs. n. 81/2015 e alle seguenti previsioni contrattuali.

2. Il part-time può essere realizzato sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato:

3. Il contratto di lavoro *part-time* dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare, oltre a quanto previsto dall'art. 12.2 del CCNL la durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione, ivi compresa la collocazione temporale.

4. Il lavoratore *part-time* riceve un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore rispetto ai lavoratori di pari livello, riproporzionato in relazione al minor orario di lavoro.

Art. 15.1: Lavoro supplementare e clausole di variabilità

1. In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e per la sostituzione di personale dipendente assente, l'Istituto può richiedere al lavoratore in regime di part-time lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per tale quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti, sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

2. Le ore di lavoro supplementare potranno essere accumulate nella banca delle ore di cui all'art. 26 per la misura corrispondente, ovvero retribuite nei termini di Legge.

3. Il lavoratore potrà rifiutarsi di svolgere la prestazione di lavoro supplementare esclusivamente al ricorrere di comprovate ed adeguatamente documentate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

4. A seguito di accordo scritto con il lavoratore e a fronte di obiettive esigenze di servizio, può essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro part-time secondo modalità che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata (clausola flessibile) ovvero, nei rapporti di tipo verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione nel limite del 50% delle ore concordate per il part-time (clausola elastica).

5. Per "obiettive esigenze di servizio" di cui al comma precedente si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti la funzionalità dell'azienda.

6. L'esercizio da parte dell'ISMEA della facoltà riconosciuta dalle clausole di variabilità di cui al comma 4 dovrà essere comunicata al lavoratore con un preavviso di 30 giorni.

7. L'eventuale rifiuto del dipendente a stipulare le clausole di variabilità di cui al comma 4 non costituisce comportamento passibile di sanzione disciplinare.

8. Il lavoratore può disdetta il patto scritto di cui al comma 4 qualora ricorra una delle seguenti condizioni:
- a) gravi motivi personali;
 - b) assistenza al coniuge o convivente o parente entro il 2° grado quando certificato dal Servizio Sanitario Nazionale;
 - c) studenti che usufruiscono dei permessi di cui all'art. 34.3 del CCNL, quando la clausola di variabilità può pregiudicare il percorso degli studi.
9. Anche a seguito della disdetta di cui al comma precedente, resta salva la possibilità per l'Istituto ed il lavoratore di stipulare nuovi patti contenenti clausole di variabilità.

Art. 15.2: Trasformazioni

1. Le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, fino al raggiungimento del limite del 7% del personale a tempo pieno in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla domanda.
2. Le Parti si impegnano a rinegoziare i limiti previsti al comma precedente qualora le richieste di trasformazione dovessero eccedere la percentuale del 7%. L'ISMEA, in assenza o nelle more della predetta negoziazione, potrà accogliere le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part-time* presentate da lavoratori che versano in particolari situazioni organizzative o in gravi e documentate situazioni familiari, anche in deroga al suddetto limite percentuale, dandone informativa successiva alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.
3. Qualora il numero dei dipendenti interessati ad un contratto *part-time* ecceda i contingenti previsti al comma 1, anche a seguito dell'elevazione del limite prevista al comma 2, l'Istituto, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, darà precedenza:
 - a) ai portatori di handicap o che versino in particolari condizioni psico-fisiche;
 - b) a coloro che assistano i propri familiari portatori di handicap, con precedenza per colui che assiste il portatore con maggior grado di handicap;
 - c) a coloro che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi e alla relativa età;
 - d) alle dipendenti vittime di violenza di genere ai sensi del D.lgs. n. 80 del 2015;
4. Il lavoratore affetto da patologie oncologiche, cui residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente ha diritto, su richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Lo stesso lavoratore ha diritto, su richiesta, alla trasformazione inversa.
5. La trasformazione del rapporto a tempo parziale può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a 2 anni, salvo accordi di rinnovo. Al termine del periodo di *part-time* al lavoratore verranno riassegnate, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni svolte prima della trasformazione, ove le stesse fossero state modificate a seguito della trasformazione stessa.
6. Il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale a titolo definitivo potrà richiedere, trascorsi due anni dalla trasformazione, la trasformazione inversa, eventualmente anche in mansioni equivalenti. L'ISMEA, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda.
7. In presenza di nuove assunzioni per pari categoria professionale è data priorità al passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza che ne abbiano fatto o ne facciano richiesta.



Art. 16: Lavoro a tempo determinato

1. L'Istituto può assumere personale a tempo determinato nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 19 ss. D.lgs. n. 81 del 2015 e dalle seguenti previsioni contrattuali.
2. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta indicata in atto scritto che, in copia, deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
3. L'apposizione di un termine non superiore a 12 mesi è libera e non necessita della specificazione di alcuna causale.
4. Salvo nei casi previsti dall'art. 19-ter comma 3 del DL del 21 marzo 2022 n. 21, come convertito dalla Legge 20 maggio 2022 n. 51, il contratto di lavoro può avere una durata superiore a 12 mesi ma comunque non eccedente a 24 mesi, in presenza di una delle causali previste al comma 1 dell'art. 19 D.lgs. n. 81 del 2015.
5. Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo dei 24 mesi di cui al comma 4 del presente articolo può essere stipulato per una sola volta, previo accordo con le OO.SS., tra le stesse parti presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, per una durata non superiore a 12 mesi.
6. In caso di scadenza del contratto a tempo determinato il lavoratore può essere riassunto, anche in assenza dell'intervallo previsto dall'art. 21, comma 2, D.lgs. n. 81 del 2015, nelle seguenti ipotesi:
 - a) esigenze di continuità di servizio;
 - b) conclusione di progetti
7. Il lavoratore a tempo determinato riceve un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore rispetto ai lavoratori di pari livello. Tali trattamenti sono proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 17: Causali

1. Costituiscono causali che, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a) D.lgs. n. 81 del 2015, consentono l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi:
 - a) Esigenze connesse allo svolgimento di attività di assistenza tecnica relativa ai programmi pluriennali cofinanziati con fondi dell'Unione europea, per un periodo non eccedente la durata di attuazione dei medesimi programmi.
 - b) Esigenze connesse ad attività di supporto operativo e tecnico derivanti da accordi o convenzioni con il Ministero vigilante di durata definita, per cui non è possibile far fronte con l'organico in servizio.
 - c) Esigenze derivanti dallo svolgimento di attività afferenti gli strumenti finanziari secondo specifiche disposizioni di legge, in relazione alle quali la dotazione organica non è predeterminabile essendo dipendente e strettamente legata alla dotazione finanziaria che la legge stabilisce di volta in volta.
 - d) Esigenze relative allo svolgimento di attività di istruttoria tecnica e legale e di ogni altra attività, ivi comprese quelle amministrative, informatiche e logistiche, connesse all'erogazione di servizi a sostegno delle imprese, volti a mitigare gli effetti di eventi imprevedibili ed emergenziali.
 - e) In fase di avvio di nuovi servizi per i primi 24 mesi;
 - f) Incrementi non programmabili dell'attività ordinaria;
 - g) Introduzione di nuove tecnologie;
 - h) Svolgimento di attività diversa da quella ordinariamente svolta;







- i) Necessità di impiego di professionalità e/o specializzazioni diverse da quelle ordinariamente impiegate o che presentino carattere eccezionale;
- j) Sostituzione di altri lavoratori assenti;
- k) Per coprire posizioni di lavoro nelle more dello svolgimento di procedure di assunzione o di stabilizzazione;
- l) Assunzione di lavoratori ultracinquantenni;
- m) Assunzione di lavoratori disoccupati da oltre 5 anni;
- n) Assunzione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria;
- o) Assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Art. 18: Somministrazione di lavoro

1. L'Istituto può stipulare contratti di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 30 ss. D.lgs. n. 81 del 2015, delle previsioni contenute nel presente contratto, nonché negli accordi di 2° livello.
 2. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'ISMEA comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 Legge n. 300 del 1970.
 3. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'ISMEA.
- L'Istituto può stipulare contratti di lavoro di apprendistato, ai sensi degli artt. 41 ss. D.lgs. n. 81 del 2015.

Titolo IV: Aree di classificazione

Art.19: Classificazione del personale

1. Il personale non dirigente dell'Istituto è classificato in un livello quadro ("Quadro" o "Area Quadri") articolato in 2 gradini economici e in 3 livelli unifunzionali ("Livelli"), denominati 1 ("Primo"), 2 ("Secondo") e 3 ("Terzo"), ciascuno articolato in 4 gradini economici ("Gradini Economici").
2. L'inquadramento del personale nei diversi Livelli è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.
3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nel Livello di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse.
4. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nel Livello di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

Art. 20: Declaratorie

Livello Quadri

1. Appartengono al livello Quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti.
2. Coadiuvano il Dirigente nella gestione e nel coordinamento dei settori cui sono preposti sulla base degli obiettivi di Direzione e sono responsabili dei risultati conseguiti. Dispongono quanto necessario per l'organizzazione interna del lavoro, per l'assegnazione delle risorse umane alle attività o ai programmi/progetti attribuiti alla Direzione. Rispondono della



pianificazione, dell'esecuzione e della rendicontazione tecnica delle attività. Ai Quadri sono, inoltre, rimesse le iniziative di aggiornamento delle risorse umane, di sviluppo delle posizioni, di ricerca e selezione delle figure professionali da inserire nei profili aziendali, sulla base di linee guida condivise con il Responsabile di Direzione.

3. Tale Livello prevede 2 Gradini Economici denominati Quadro 1 e Quadro 2. Al secondo gradino si accede esclusivamente per promozione.

Livello 3

1. Appartengono a questo Livello i dipendenti in possesso di elevate conoscenze teoriche specialistiche, nonché di un'approfondita competenza tecnica acquisita mediante un'esperienza pluriennale. Svolgono attività di elevata complessità, attuando le direttive di massima con ampio margine di autonomia e di iniziativa e con assunzione di responsabilità personali e di gruppo, proporzionate al contributo fornito al processo produttivo.

2. Nell'ambito di tali prerogative, possono svolgere tutte le attività specialistiche rimesse alla struttura cui sono preposte, che richiedono capacità di analisi descrittiva ed iniziativa, in relazione alle specifiche competenze ed esperienze possedute, con funzioni di elevato contenuto professionale e di rilevante importanza per fini istituzionali.

3. Tale Livello prevede 4 Gradini Economici denominati 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4, legati esclusivamente alla anzianità di servizio secondo la tabella prevista all'art. 21 del CCNL.

Livello 2

1. Appartengono a questo Livello i dipendenti in possesso di qualificate conoscenze teoriche specialistiche, ovvero di competenza tecnica operativa acquisita mediante un'esperienza pluriennale. Svolgono attività di media complessità, in esecuzione di direttive di massima che interpretano valutandone nel merito le migliori modalità di attuazione, con assunzione di responsabilità personali e di gruppo, proporzionate al contributo fornito al processo produttivo.

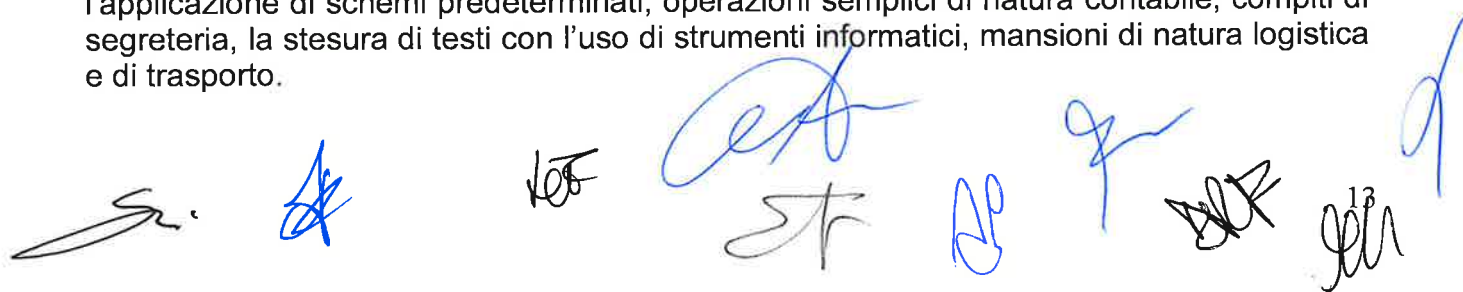
2. Nell'ambito di tali prerogative, svolgono attività specialistiche funzionali e a supporto di studi, ricerche, analisi statistiche, promozione e comunicazione. Rientrano in tale livello, altresì, i dipendenti che svolgono attività amministrative, contabili, di assistenza informatica, di assistenza alla direzione, nonché dipendenti che svolgono mansioni funzionali e a supporto del monitoraggio e controllo, delle attività istruttorie e di assistenza all'utenza.

3. Tale Livello prevede 4 Gradini Economici denominati 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4, legati esclusivamente alla anzianità di servizio secondo la tabella prevista all'art. 21 del CCNL.

Livello 1

1. Appartengono a questo Livello i dipendenti in possesso di conoscenze non specialistiche, che svolgono attività semplici, nell'ambito delle istruzioni fornite e con responsabilità di risultato proporzionate al contributo fornito al processo produttivo.

2. Nell'ambito di tali prerogative, svolgono attività quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, compiti di segreteria, la stesura di testi con l'uso di strumenti informatici, mansioni di natura logistica e di trasporto.



1. Tale Livello prevede 4 Gradini Economici denominati 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4, legati esclusivamente alla anzianità di servizio secondo la tabella prevista all'art. 21 del CCNL.

Art. 21 Sviluppo Professionale

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2024 i dipendenti appartenenti ai Livelli 1, 2, e 3 acquisiscono il diritto di accesso al Gradino Superiore ("Sviluppo Professionale") dopo i seguenti periodi:

Livello 3

1) Da "gradino 1" a "gradino 2"	4 anni
2) Da "gradino 2" a "gradino 3"	4 anni
3) Da "gradino 3" a "gradino 4"	5 anni

Livello 2

1) Da "gradino 1" a "gradino 2"	3 anni
2) Da "gradino 2" a "gradino 3"	3 anni
3) Da "gradino 3" a "gradino 4"	4 anni

Livello 1

1) Da "gradino 1" a "gradino 2"	2 anni
2) Da "gradino 2" a "gradino 3"	2 anni
3) Da "gradino 3" a "gradino 4"	3 anni

2. L'Amministrazione ISMEA può attribuire al dipendente il Gradino Economico superiore anche anticipatamente rispetto alle tempistiche di cui al comma precedente ("Sviluppo Professionale Anticipato").

3. Per il personale dipendente in servizio alla data del 1° gennaio 2024 l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dal 1° gennaio 2024.

4. Per il personale dipendente assunto in data successiva al 1° gennaio 2024 l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dalla data di assunzione e di attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.

5. Ai fini dello Sviluppo Professionale non saranno considerati utili i periodi di aspettativa di cui gli all'art. 33.1 del CCNL.

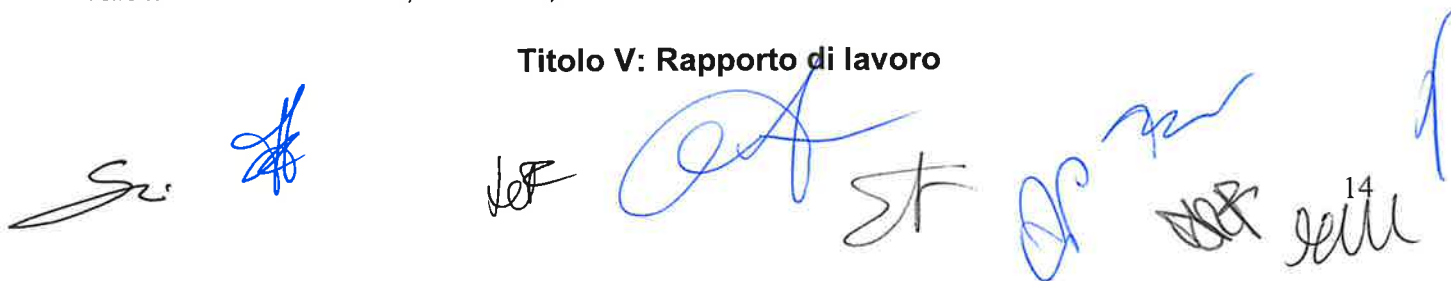
Art. 22: Passaggio di livello

1. Il dipendente può acquisire un Livello superiore a quello di appartenenza ("Passaggio di Livello") in conformità alle previsioni del presente articolo.

2. Il Passaggio di Livello avviene di norma dal gradino apicale del Livello inferiore e comporta l'attribuzione del Gradino Economico 1 del nuovo Livello e del corrispondente stipendio base lordo previsto dall'art. 39 del CCNL e dell'eventuale corrispondente aumento professionale. Al dipendente rimangono attribuiti l'eventuale Ria e l'eventuale assegno *ad personam* in godimento alla data del passaggio.

3. Il Passaggio di Livello si consegue con provvedimento del Direttore Generale dell'ISMEA, che adotterà le proprie determinazioni valutando, anche in maniera disgiunta, il *curriculum* professionale ed il potenziale del dipendente ad assumere incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nei Livelli di appartenenza. Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.

Titolo V: Rapporto di lavoro



Art. 23: Orario di servizio e di lavoro

1. L'orario di servizio si identifica nel periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture.
2. La programmazione dell'orario di servizio ha, di norma, cadenza annuale e può essere diversificata in presenza di particolari esigenze dell'Istituto.
3. L'orario di servizio deve comunque garantire l'apertura degli uffici per tutti i giorni lavorativi, con esclusione del sabato.
4. L'orario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio.
5. La durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 36 ore, generalmente distribuite in 5 giornate.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro, la flessibilità in fasce predeterminate e la durata dell'orario per particolari posizioni di lavoro, saranno definite in sede regolamentazione interna ovvero in sede di contrattazione integrativa laddove necessario, così come previsto dall'art. 3.2 del CCNL.
7. Ai fini del rispetto della durata massima media della prestazione lavorativa settimanale prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 (48 ore), il periodo di riferimento utile per il calcolo della media è fissato in 12 mesi in ragione delle specifiche esigenze dell'Amministrazione di garantire il continuo espletamento del servizio.

Art. 24: Riposo settimanale e giornaliero

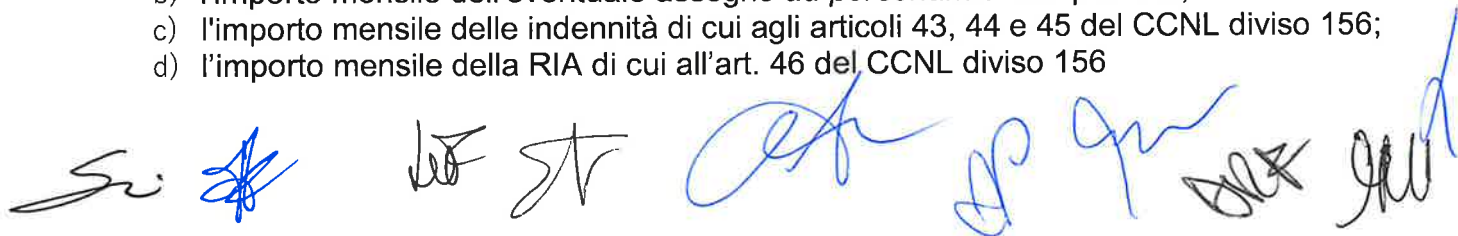
1. Il dipendente ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore.
2. Il dipendente ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.
3. Qualora per esigenze dell'Istituto, il dipendente debba prestare servizio nel giorno fissato per il riposo settimanale, ha diritto ad 1 giorno di riposo compensativo da fruire obbligatoriamente entro la fine della settimana successiva.
4. L'inosservanza dell'obbligo di effettuazione del riposo settimanale nei termini e le modalità sopra descritte potrà comportare l'applicazione della procedura disciplinare.

Art. 25: Lavoro straordinario

1. L'Amministrazione ha facoltà di richiedere prestazioni oltre il normale orario di lavoro per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
2. L'Amministrazione può autorizzare lavoro straordinario nel limite massimo di 250 ore *pro-capite*.
3. Il Direttore Generale dell'ISMEA può autorizzare prestazioni straordinarie in misura superiore al limite di cui al comma 2, oltre che per i casi previsti dalla normativa vigente anche per specifiche esigenze connesse agli adempimenti degli organi dell'Istituto (segreterie e autisti), nonché per tutto il personale alle dirette dipendenze della Direzione Generale e Presidenza, fino ad un limite massimo di 450 ore *pro-capite*.
4. Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. i compensi per prestazioni straordinarie non concorrono alla formazione della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Art. 25.1: Compenso per il lavoro straordinario

1. Il compenso orario del lavoro straordinario diurno è determinato maggiorando del 15% le seguenti voci retributive:
 - a) lo stipendio base orario giornaliero maggiorato del rateo della Tredicesima mensilità;
 - b) l'importo mensile dell'eventuale assegno *ad personam* diviso per 156;
 - c) l'importo mensile delle indennità di cui agli articoli 43, 44 e 45 del CCNL diviso 156;
 - d) l'importo mensile della RIA di cui all'art. 46 del CCNL diviso 156



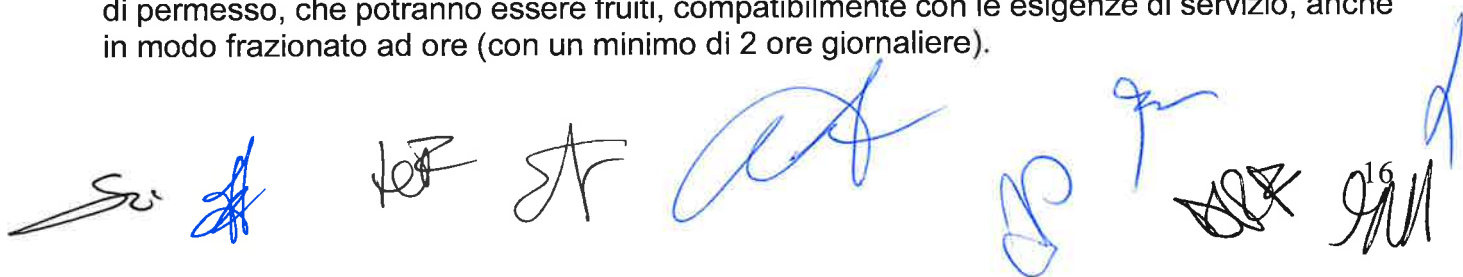
2. Il compenso orario del lavoro straordinario notturno e festivo è calcolato maggiorando del 35% quello previsto per il lavoro straordinario diurno.
3. È considerato lavoro straordinario notturno quello eseguito tra le ore 22:00 e le ore 6:00.
4. È considerato lavoro straordinario festivo quello prestato di domenica, nei giorni di riposo compensativo e negli altri giorni riconosciuti festivi dalla legge o dal CCNL.

Art. 26: Banca delle ore

1. In caso di effettuazione di prestazioni di lavoro oltre il normale orario di lavoro, il dipendente, in luogo del complessivo trattamento economico previsto dall'art. 25.1 del CCNL, può optare per la maturazione di corrispondenti riposi compensativi, da accantonare in un apposito conto ore individuale ("Banca delle ore").
2. Il limite massimo di ore accumulabili nella Banca delle ore è pari a 80.
3. L'opzione di cui al comma 1 deve essere esercitata dal dipendente ogniqualvolta viene resa la prestazione lavorativa aggiuntiva e deve essere comunicata mediante l'inserimento del giustificativo idoneo nella procedura informatica attualmente in uso.
4. L'utilizzo della Banca delle ore dovrà essere compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dell'Istituto e dovrà avvenire con un preavviso di almeno una giornata lavorativa, da comunicare mediante l'inserimento del giustificativo idoneo nella procedura informatica abitualmente in uso.
5. In caso di utilizzo di un numero di ore pari ad una giornata lavorativa, qualora il dipendente abbia ancora un monte ferie residuo superiore ai limiti di legge, lo stesso dovrà preferire l'utilizzo delle ferie rispetto ai riposi compensativi accantonati nel conto ore individuale.
6. In caso d'impossibilità di utilizzo della Banca delle ore per cessazione del rapporto di lavoro, le eventuali ore residue saranno oggetto di monetizzazione congiuntamente alle altre competenze di fine rapporto.

Art. 27: Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi a tutti gli effetti, oltre la domenica, i seguenti:
 - a) il 1° giorno dell'anno;
 - b) il 6 gennaio, Epifania;
 - c) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
 - d) il lunedì dopo Pasqua;
 - e) il 1° maggio, Festa del Lavoro;
 - f) il 2 giugno, Festa della Repubblica;
 - g) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione;
 - h) il 1° novembre, giorno dei Ognissanti;
 - i) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
 - j) il 25 dicembre, Natale;
 - k) il 26 dicembre, S. Stefano;
 - l) la festa del S. Patrono.
2. In caso di coincidenza con la domenica di festività infrasettimanali previste dalla legge o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale in aggiunta alla normale retribuzione, un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione.
3. In sostituzione delle quattro festività abolite dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo), sono concessi 4 giorni di permesso, che potranno essere fruiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche in modo frazionato ad ore (con un minimo di 2 ore giornaliere).



4. Per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva ai sensi dell'art. 1, comma 2, Legge n. 54/1977, sarà corrisposto un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione.
5. I permessi di cui al 3 comma, non fruiti entro l'anno di maturazione, dovranno essere goduti, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, entro il 30 settembre dell'anno successivo.

Art. 28: Ferie

1. Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie retribuite pari a 28 giorni lavorativi ogni anno. Il personale proveniente dalla fusione di cui al D.P.R. n. 278/1987 ha diritto ad un periodo di ferie retribuite, di 30 giorni lavorativi ogni anno.
2. I giorni di ferie sono da intendersi dal lunedì al venerdì.
3. Il diritto alle ferie matura all'inizio dell'anno solare. Nel 1° anno di servizio, il dipendente ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio che presterà nell'anno. A tal fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero, di quella inferiore non si terrà conto.
4. La cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo e anche nel corso dell'anno di assunzione non pregiudica il diritto alle ferie e al dipendente spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati. A tal fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero, di quella inferiore non si terrà conto.

Art. 28.1: Fruizione delle ferie

1. Le ferie possono essere fruiti anche in più periodi, secondo modalità che siano tali da garantire il regolare funzionamento dei servizi.
2. L'Istituto si riserva di effettuare un periodo di chiusura degli uffici, non superiore a 14 giorni lavorativi, durante il quale il personale è tenuto ad usufruire delle proprie ferie maturate nell'anno. Il periodo di chiusura può essere frazionato in due distinti periodi nell'anno, di cui uno della durata massima di 10 giorni lavorativi e uno della durata massima di 5 giorni lavorativi. I periodi di chiusura sono comunicati al personale almeno 4 mesi prima della chiusura stessa.
3. Il dipendente che non esaurisca le ferie nell'anno cui si riferiscono ha diritto a fruire del residuo periodo, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, entro e non oltre il 30 settembre dell'anno successivo; sono fatte salve eccezionali deroghe che potranno essere concesse dal Direttore Generale dell'ISMEA solo a causa di improrogabili esigenze di servizio e nel rispetto dei termini previsti dalla legge.
4. Il diritto alle ferie non è riducibile in ragione di assenza per malattia, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno.
5. Le malattie di durata superiore a 3 giorni insorte durante le ferie ne interrompono il godimento nei casi di ricovero ospedaliero debitamente documentato o qualunque infermità certificata dal Servizio Sanitario Nazionale; la chiusura dell'Istituto non costituirà impedimento a tal fine. In tale ipotesi è facoltà del dipendente di fruire, in prosecuzione dei periodi di infermità, di un numero di giorni di ferie fino al raggiungimento del termine prefissato per il rientro in servizio ovvero di prolungare, previa autorizzazione, la fruizione delle ferie di un numero di giorni pari al periodo di sospensione.
6. Nell'eventualità che il dipendente venga colto da malattia durante un periodo di ferie trascorso all'estero, costui avrà l'onore di darne tempestiva comunicazione all'ISMEA, allegando idonea certificazione sanitaria. Il Direttore Generale dell'ISMEA, ove lo ritenga necessario, può disporre gli opportuni accertamenti tramite il Consolato italiano competente per territorio.



Art. 28.2: Solidarietà

1. I lavoratori possono cedere, a titolo gratuito, ore accumulate nella banca delle ore di cui all'art. 26 del CCNL, oppure le ferie maturate e non fruite, ai colleghi dipendenti che hanno l'esigenza, di assistere i figli che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. La cessione può avvenire solo in forma anonima. Ogni lavoratore può cedere fino ad un massimo di 20 ore accumulate e di cinque giornate di ferie.
3. Ai fini dell'attuazione dell'istituto del presente articolo, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e ore per una misura massima di 15 giorni e 36 ore, per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. L'ISMEA, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I lavoratori che intendono aderire alla richiesta formalizzano per iscritto la propria volontà, indicando il numero delle ore e dei giorni di ferie che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di ore o di giorni di ferie offerti superi quelli richiesti, la cessione verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.
7. Nell'ipotesi in cui le richieste siano formulate da più lavoratori e le ore e le giornate cedute siano insufficienti a soddisfare, le stesse sono distribuite tra i diversi lavoratori aventi titolo secondo un criterio di proporzionalità.
8. Una volta acquisite, le ore e le ferie rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
9. Ove, prima della fruizione, totale o parziale, delle ore e delle ferie da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità legittimanti, le stesse torneranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti, secondo il criterio di proporzionalità.

Art. 29: Turni

1. Per le esigenze di funzionalità dell'Istituto riconducibili alla copertura dell'orario di servizio possono essere istituiti turni di lavoro.
2. I turni, eccetto quelli festivi per le attività necessitate non a ciclo continuo che comportano in ogni caso riposo compensativo, sono caratterizzati dalla rotazione ciclica ed uniforme degli addetti in prestabilite e articolazioni di orario non sovrapponibili per oltre 30 minuti tra loro o con il complessivo orario ordinario di lavoro.
3. Per il lavoro prestato in turni spetta una maggiorazione dello stipendio orario, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, pari al 15% per turni pomeridiani ed al 65% per turni notturni e quelli festivi.
4. I turni pomeridiani hanno inizio non prima delle ore 12:00; quelli notturni sono compresi tra le ore 22:00 e le ore 6:00.
5. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per la fascia oraria in cui sono comprese.
6. Nessun dipendente può essere comandato ad effettuare più di 10 turni notturni al mese.

Art. 30: Tutela della maternità e paternità e conciliazione lavoro e famiglia

1. Al personale dipendente si applicano tutte le vigenti norme a tutela della genitorialità e della conciliazione vita lavoro (D.lgs. n. 151/2001).
2. Durante il periodo di congedo di maternità obbligatorio al dipendente è garantito il 100% della retribuzione lorda spettante.



Art. 31: Infortunio

1. Il dipendente assente per infortunio professionale ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica, ovvero alla dichiarazione di inabilità permanente da parte dell'INAIL.

Art. 31.1: Obblighi di comunicazione

2. In caso di infortunio sul lavoro (compreso quello "*in itinere*") il lavoratore deve darne immediata notizia all'Istituto, anche se l'infortunio è di lieve entità; la relativa certificazione sanitaria dovrà pervenire all'ISMEA entro 24 ore dall'infortunio.

3. In mancanza di tempestiva comunicazione dell'infortunio, l'Istituto non corrisponderà la relativa indennità per i giorni antecedenti a quello in cui ne ha avuto notizia.

4. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'ISMEA con le stesse modalità di cui al precedente comma 1 e deve essere attestata dai successivi certificati medici, che il lavoratore deve far pervenire all'Istituto entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

5. In caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione dell'infortunio e di trasmissione della certificazione sanitaria l'assenza del dipendente si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare.

Art. 31.2: Trattamento economico

1. L'Istituto anticipa al dipendente l'indennità economica a carico dell'INAIL e in ogni caso si impegna a garantire al dipendente il 100% della retribuzione lorda spettante.

Art. 32: Malattia

1. Il dipendente che non può presentarsi in servizio per malattia deve darne comunicazione all'Amministrazione, entro le ore 9:30 del 1° giorno di assenza, avvalendosi del mezzo più rapido, salvo il caso di comprovata impossibilità.

2. In merito alle modalità ed ai tempi di trasmissione della certificazione di malattia rilasciata dal Medico, le parti concordano di attenersi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

3. Nei casi di assenza per malattia il medico curante redige *on line* la certificazione medica costituita da:

– certificato di diagnosi, con l'indicazione sia delle date iniziali e finali, sia della causa della malattia;

- attestato di malattia, contenente solo l'indicazione della prognosi.

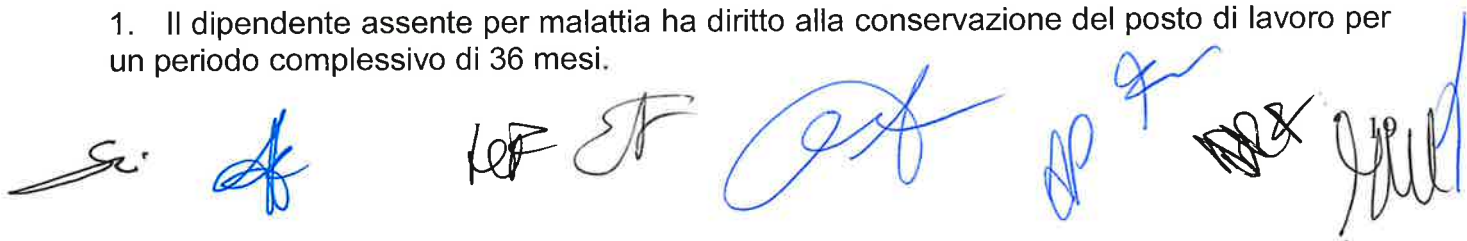
4. Il medico è tenuto ad inviare la certificazione per via telematica all'INPS con le specifiche tecniche e le modalità procedurali determinate dall'INPS. Il dipendente fornisce ad ISMEA il numero di protocollo identificativo del certificato trasmesso.

5. Nel caso in cui il medico competente (o la struttura sanitaria in caso di ricovero) sia impossibilitato alla trasmissione telematica del certificato medico, il dipendente dovrà provvedere all'invio cartaceo, tramite raccomandata o PEC entro le 48 ore successive, all'INPS e farlo pervenire all'Azienda nel minor tempo possibile. In questo caso la responsabilità dell'invio ricade sul dipendente.

6. La certificazione medica di cui ai commi che precedono non è richiesta al verificarsi dei primi due eventi di malattia di un solo giorno nell'arco dell'anno solare.

Art. 32.1: Il periodo di comporto

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 36 mesi.



2. Ai fini del computo del tetto massimo di cui al comma precedente si sommano tutti gli eventi ricompresi nell'arco di un quinquennio, sebbene non continuativi, purché tra i singoli eventi non vi sia un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi.

3. Ai fini della determinazione della durata massima delle assenze previste nei precedenti commi, si considera il quinquennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di malattia.

4. Sono esclusi dal calcolo del periodo di comporta i giorni di assenza dovuti a seguito degli effetti collaterali delle terapie salvavita. Tali giorni di assenza sono retribuiti per intero.

5. Per i lavoratori affetti da disabilità ai sensi dell'art. 33 comma 3 legge n. 104 del 1992 sono esclusi dal comporta per malattia i giorni di assenza connessi, collegati o comunque derivanti dalla patologia per la quale è stata riconosciuto lo stato di disabilità.

Art. 32.2: Il trattamento economico

1. Ad integrazione dell'indennità erogata dall'Inps, l'Amministrazione garantirà al dipendente il seguente trattamento economico complessivo (indennità c/Inps e integrazione c/datore di lavoro):

- 100% della retribuzione netta per i primi 12 mesi di assenza per malattia;
- 50% della retribuzione netta per gli ulteriori 9 mesi di assenza per malattia.
- senza alcuna retribuzione per gli ulteriori 15 mesi.

2. Il tempo trascorso in malattia è computato per intero ai fini dell'attribuzione degli elementi retributivi legati all'anzianità e al TFR.

Art. 32.3: Accertamenti sanitari

1. Durante il periodo di assenza dal servizio per malattia, l'Istituto può sottoporre il dipendente a visite di controllo per il tramite dell'INPS o di strutture sanitarie pubbliche. Il controllo potrà avvenire nelle fasce orarie previste dalla normativa vigente.

2. Al fine di consentire la visita di controllo di cui al precedente comma, il lavoratore è tenuto al momento della comunicazione dell'assenza, ad indicare il luogo del proprio domicilio, se diverso da quello abituale. Qualora il dipendente debba allontanarsi dal proprio domicilio per motivi di cura è tenuto a darne immediata comunicazione all'ISMEA.

3. Il dipendente che sia trovato assente dal proprio domicilio senza giustificato motivo incorre nelle sanzioni previste dal CCNL applicati con gradualità a seconda della ripetitività dell'infrazione.

Art. 33: Aspettativa

1. Sussistendone i relativi presupposti, il dipendente può essere collocato in aspettativa con provvedimento del Direttore Generale dell'ISMEA.

2. Costituiscono cause di aspettativa:

- a) assolvimento di funzioni pubbliche elettive per la durata del mandato;
- b) motivi di famiglia;
- c) motivi personali;
- d) motivi di studio;
- e) assunzione in Ente vigilante o in Società partecipate interamente o a maggioranza da Ismea.

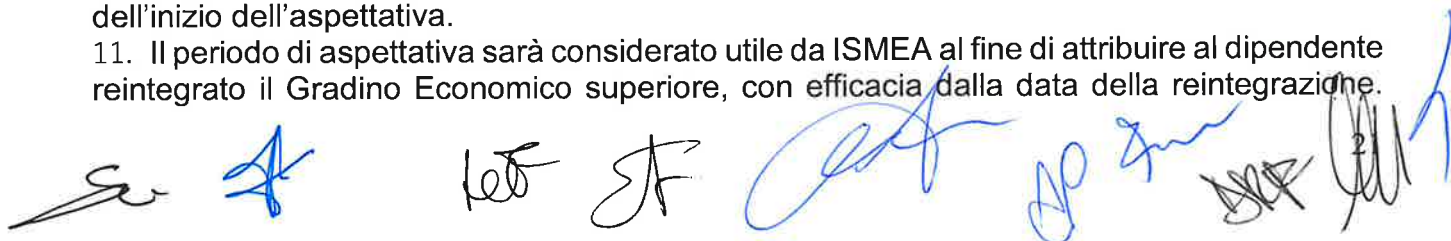
Art. 33.1: Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio

1. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia (art. 33, comma 2, lett. b) del CCNL), motivi personali (art. 33, comma 2, lett. c) del CCNL) e motivi di studio (art. 33, comma 2, lett. d) del CCNL) deve presentare motivata domanda in forma scritta al Direttore Generale dell'ISMEA.

2. Il Direttore provvede sulla domanda entro 30 giorni. A fronte di ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, il Direttore può rifiutare la domanda, differire il periodo di aspettativa richiesto, ridurre della durata del periodo di aspettativa richiesto.
3. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata da parte del Direttore per ragioni di servizio. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata da parte del Direttore a richiesta del dipendente.
4. Durante l'aspettativa, che non può eccedere la durata di un anno, il dipendente non ha diritto ad alcun trattamento economico.
5. Il tempo trascorso in aspettativa non è utile ai fini del computo delle ferie, della maturazione dello Sviluppo Professionale e del TFR.
6. Sono fatte salve, agli effetti giuridici ed economici, le aspettative di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
7. Per le richieste di congedi formativi, si applicano gli articoli 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 33.2: Aspettativa per assunzione alle dipendenze di Ente vigilante o Società partecipate interamente o a maggioranza dall'ISMEA

1. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per assunzione presso l'Ente vigilante o in una Società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA deve presentare domanda in forma scritta al Direttore Generale dell'ISMEA.
2. L'aspettativa di cui al comma precedente è cumulabile con le aspettative previste dall'articolo 33.1 del CCNL e quindi non influisce sui limiti di cumulo previsti dal successivo art. 33.3.
3. L'aspettativa di cui al comma 1 avrà durata coerente con quella del rapporto di lavoro subordinato stipulato con l'Ente vigilante o con la Società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA. Nel caso in cui il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Ente vigilante o della Società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA venga risolto per dimissioni, il dipendente dovrà dare un preavviso non inferiore a un mese.
4. Il Direttore Generale conserva la facoltà di revocare in ogni momento, con un preavviso di almeno un mese, l'aspettativa concessa ai sensi del comma 1. In caso di revoca, il dipendente in aspettativa che non abbia ripreso servizio presso ISMEA entro il termine di 3 mesi dalla revoca, sarà considerato dimissionario senza giusta causa.
5. Durante l'aspettativa di cui al comma 1 le reciproche obbligazioni delle parti saranno sospese ed inesigibili, ad eccezione del dovere di fedeltà che il dipendente dovrà continuare ad adempiere anche durante il periodo di aspettativa.
6. Durante l'aspettativa di cui al comma 1, il dipendente conserva la facoltà di godere delle agevolazioni previste dal regolamento relativo ai mutui ipotecari edilizi vigente in ISMEA nonché quelle relative all'anticipazione del TFR maturato.
7. Durante l'aspettativa di cui al comma 1, la cassa assistenza dei dipendenti ISMEA, prosegue il versamento dei premi relativi alla polizza di assicurazione sanitaria in essere in ISMEA nei confronti dei lavoratori in aspettativa.
8. Durante l'aspettativa di cui al comma 1, il dipendente non ha diritto ad alcun trattamento economico.
9. Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini del computo delle ferie e del TFR. Gli accantonamenti di fine rapporto già maturati anteriormente all'inizio dell'aspettativa ed accantonati dall'ISMEA, continueranno ad essere rivalutati ai sensi dell'art. 2120, comma 4, cod. civ., anche durante il periodo di aspettativa.
10. Al termine del periodo di aspettativa di cui al comma 1, il dipendente è reintegrato nell'organico dell'ISMEA con l'attribuzione del Livello e Gradino Economico posseduti prima dell'inizio dell'aspettativa.
11. Il periodo di aspettativa sarà considerato utile da ISMEA al fine di attribuire al dipendente reintegrato il Gradino Economico superiore, con efficacia dalla data della reintegrazione.



Qualora il periodo di aspettativa in aggiunta al periodo di permanenza nel Gradino Economico maturato anteriormente alla stessa, determini un periodo complessivo eccedente rispetto al periodo di permanenza che ai sensi dell'art. 21 del CCNL, sarebbe stato necessario per l'accesso al Gradino Economico superiore, l'eccedenza sarà considerata da ISMEA utile ai fini dell'accesso del dipendente al Gradino Economico superiore successivo. Il predetto periodo sarà ritenuto, comunque, valido ai fini del compimento del periodo di prova.

12. Nel caso in cui durante il periodo di aspettativa il dipendente ottenga dall'Ente vigilante o Società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA avanzamenti di inquadramento non conciliabili con gli automatismi contrattuali previsti dal CCNL, al termine dell'aspettativa il Direttore Generale valuterà quel livello professionale maturato sia ai fini dello Sviluppo Professionale Anticipato, sia ai fini dell'eventuale Passaggio di Livello, con esclusione, in questo secondo caso, delle qualifiche superiori al Livello 3. L'eventuale Sviluppo Professionale Anticipato e il Passaggio di Livello decorreranno dal reinserimento del dipendente nell'organico dell'Istituto, con esclusione, quindi, dell'applicazione del comma 11 del presente articolo.

13. Nel caso in cui il rapporto di lavoro alle dipendenze delle Società partecipata interamente o a maggioranza dall'ISMEA dovesse cessare per licenziamento per giusta causa o per mancanze, quei fatti che hanno dato luogo a licenziamento potranno essere valutati dall'ISMEA ai fini disciplinari.

Art. 33.3: Cumulo di aspettative

1. I periodi di aspettativa per motivi di famiglia (art. 33 lett. b) del CCNL), motivi personali (art. 33 lett. c) del CCNL) e motivi di studio (art. 33 lett. d) del CCNL) si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'art. 33.1 comma 4 del CCNL.

2. Per motivi di particolare gravità il Direttore Generale può consentire al dipendente che abbia raggiunto il limite massimo di aspettativa un ulteriore periodo di aspettativa, senza alcun trattamento economico, di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 34: Permessi e congedi

1. Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso, previa valutazione del Dirigente Responsabile, il permesso di assentarsi dal servizio per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

3. La richiesta del permesso deve essere formulata preventivamente e in tempo utile per consentire al Dirigente Responsabile di adottare le misure organizzative necessarie e deve essere comunicata mediante l'inserimento del giustificativo idoneo nella procedura informatica in uso.

4. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del Dirigente Responsabile.

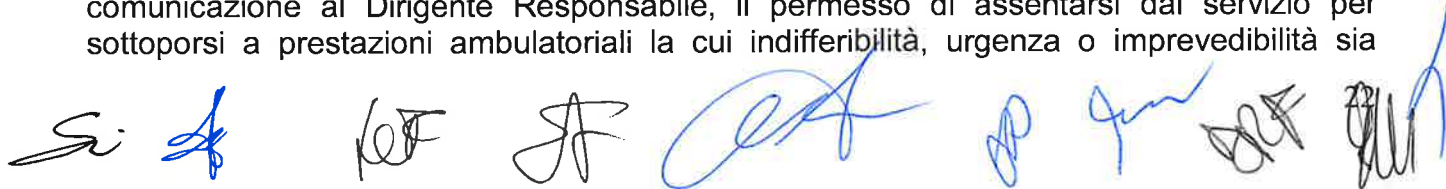
5. Il recupero delle ore di permesso deve essere autorizzato dal Dirigente Responsabile o da persona delegata dallo stesso o prevista da ordine di servizio.

6. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato sarà trattenuta dalla retribuzione una somma corrispondente al numero di ore non recuperate.

7. I commi da 1 a 5 del presente articolo si applicano esclusivamente nel caso di assenza o insufficienza di ore accantonate nella Banca delle ore.

Art. 34.1: Permessi per prestazioni sanitarie

1. Al dipendente che ne faccia richiesta può essere eccezionalmente concesso, previa comunicazione al Dirigente Responsabile, il permesso di assentarsi dal servizio per sottoporsi a prestazioni ambulatoriali la cui indifferibilità, urgenza o imprevedibilità sia



attestata da medico o da struttura sanitaria pubblica ovvero autocertificate dal dipendente stesso.

2. Il permesso di cui al comma precedente non è recuperabile e non può superare il limite massimo di 36 ore annue.

3. Il permesso di cui al comma 1 può essere utilizzato, alle medesime condizioni, anche qualora le prestazioni ambulatoriali indifferibili, urgenti o imprevedibili siano riferite ai figli minori del dipendente.

4. Il dipendente è tenuto a presentare, entro il giorno successivo l'utilizzo del suddetto permesso, la certificazione attestante l'avvenuta prestazione sanitaria. In caso di non presentazione della certificazione richiesta, l'Istituto provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore utilizzate.

5. In caso di sospetta patologia grave, l'Istituto potrà concedere ore di permesso retribuito e/o non retribuito eccedenti i suddetti limiti.

Art. 34.2: Permessi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 53/2000, il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso ("Permesso per lutto") o di documentata grave infermità ("Permesso per grave infermità") del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica).

2. In caso di Permesso per lutto il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Istituto e presentare al rientro idonea documentazione attestante l'evento (compresa dichiarazione sostitutiva di atto notorio).

3. In caso di Permesso per grave infermità, il dipendente dovrà comunicare all'Istituto, di norma con preavviso di 3 giorni, i giorni di assenza, e allegare il certificato medico attestante la grave infermità del familiare e la conseguente necessità della sua assistenza.

4. Sia il Permesso per lutto, che Permesso per grave infermità devono obbligatoriamente essere utilizzati entro 7 giorni dal verificarsi dell'evento.

5. Ai sensi della Legge n. 76/2016, le disposizioni del presente articolo si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 34.3: Permessi studio

1. In conformità alle previsioni dell'art. 10 Legge n. 300/1970, ai lavoratori studenti, di scuole d'istruzione primaria e secondaria, di qualificazione professionale (compresi i corsi di formazione professionali istituiti o convenzionati dalle regioni) e di università, pubbliche, parificate o legalmente riconosciute, ma comunque idonee a rilasciare un titolo avente valore legale, spettano:

a) permessi retribuiti in coincidenza della giornata in cui è sostenuto l'esame;

b) permessi retribuiti per la frequenza dei corsi per un massimo di 25 giorni all'anno, o in alternativa a 150 ore, utilizzabili anche con modalità oraria.

2. Ai fini del riconoscimento di permessi di cui alla lett. a), il lavoratore studente è tenuto a presentare all'Istituto documentazione ufficiale dell'esame sostenuto (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

3. Il lavoratore che chiede di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della lett. b), dovrà, specificare il corso di studio al quale intende partecipare, consegnare all'Istituto copia del documento attestante l'iscrizione al corso e successivamente, i certificati di effettiva frequenza al predetto corso con l'indicazione dell'orario di inizio e fine di partecipazione.



Art. 34.4: Altri permessi e congedi straordinari

Art. 34.4.1: Congedo di matrimonio

1. In occasione della celebrazione del proprio matrimonio al dipendente è riconosciuto un permesso retribuito di massimo 15 giorni di calendario, che decorrono dalla data della celebrazione, ovvero su richiesta del lavoratore, dal giorno precedente la data dell'evento.
2. Su richiesta del lavoratore, l'Istituto, compatibilmente con le esigenze di servizio, può autorizzare la fruizione dei giorni di permesso straordinario per matrimonio entro 30 giorni di calendario successivi alla data dell'evento.
3. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni ed al rientro in servizio il dipendente è tenuto a presentare copia del certificato di matrimonio.

Art. 34.4.2: Congedo per nascita figli

1. In occasione della nascita del proprio figlio, al dipendente è riconosciuto un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi che decorrono dalla data di nascita.
2. Al rientro in servizio e, comunque, non oltre i 5 giorni dalla data del rientro, il dipendente è tenuto a presentare copia del certificato di nascita.

Art. 34.4.3: Congedi per le donne vittime di violenza

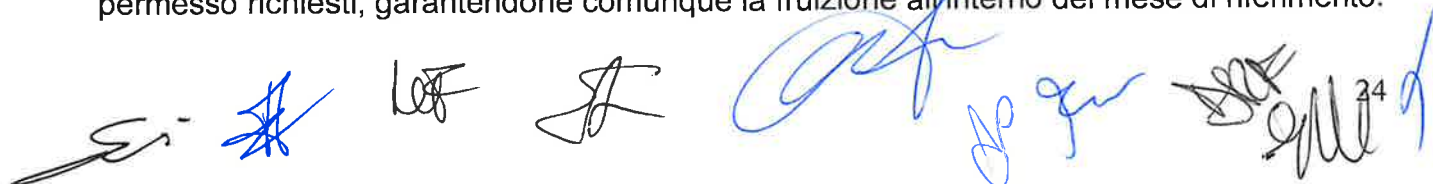
1. Ai sensi del D.lgs. n. 80/2015, la dipendente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis D.L. 14 agosto 2013, n. 93, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al precedente comma, la dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare l'Istituto con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione richiesta al comma 1.
3. Durante il periodo di congedo di cui al comma 1, la dipendente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
4. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della Tredicesima mensilità e del TFR.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base giornaliera o su base oraria con un minimo di 4 ore, nell'arco temporale di 3 anni dalla presentazione della documentazione.

Art. 34.5: Cure idrotermali

1. Ai dipendenti sono riconosciuti i permessi per cure idrotermali da fruire secondo i termini e le modalità stabiliti dalla legge vigente.

Art. 34.6: Permessi per assistenza a familiari portatori di *handicap*

1. Il dipendente che usufruisce di permessi di cui alla Legge n. 104/1992 è tenuto a presentare all'Istituto una pianificazione mensile dei permessi entro il 20 del mese precedente a quello di competenza.
2. L'Istituto, in caso di esigenze tecnico-produttive e organizzative e compatibilmente con le esigenze del lavoratore, ha facoltà di modificare la programmazione dei giorni di permesso richiesti, garantendone comunque la fruizione all'interno del mese di riferimento.



3. Qualora per sopravvenute esigenze eccezionali il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare i giorni indicati nella programmazione, lo stesso è tenuto a darne comunicazione scritta, di norma, almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro, nonché a fornire idonea documentazione a supporto (eventualmente anche dopo la fruizione).

Art. 34.8: Lavoratori tossicodipendenti, etilisti e con disturbo della personalità

1. Ai lavoratori a cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo cronico o di disturbo della personalità, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.
2. Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui all'art. 33.
3. Il lavoratore che intende avvalersi del permesso dovrà avanzare la relativa richiesta all'Istituto almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente, di un etilista cronico o di un soggetto affetto da disturbo della personalità, entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, dell'etilista cronico o del soggetto con disturbo della personalità, qualora il servizi per la tossicodipendenza e per l'etilismo e per i soggetti affetti da disturbi della personalità ne attestino la necessità.
5. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta all'Istituto almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza o di dipendenza da alcool o di disturbo della personalità del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.
6. I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.
7. Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'Istituto potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.
8. Al lavoratore tossicodipendente, etilista o disturbo della personalità, se assunto con contratto a tempo indeterminato, potrà essere concessa la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*, a condizione che il lavoratore acceda ai programmi terapeutici e riabilitativi come previsti dal presente articolo e produca idonea documentazione attestante la frequenza dei programmi stessi.
9. L'ISMEA, in relazione alla frequenza a programmi terapeutici e riabilitativi, si impegna ad esaminare eventuali segnalazioni della struttura che gestisce il progetto volte ad assegnare al lavoratore compiti anche diversi da quelli precedentemente attribuiti.
10. Successivamente, a richiesta dell'interessato, il rapporto di lavoro potrà essere di nuovo trasformato a tempo pieno.

Art. 35: Trasferte

1. L'Istituto ha facoltà di inviare il personale dipendente in trasferta temporanea ("missione") fuori della sede di lavoro in Italia o all'estero. All'invio in missione è assimilata la partecipazione, autorizzata dall'Istituto, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori della sede di lavoro.
2. Le missioni sono autorizzate dal Dirigente Responsabile.

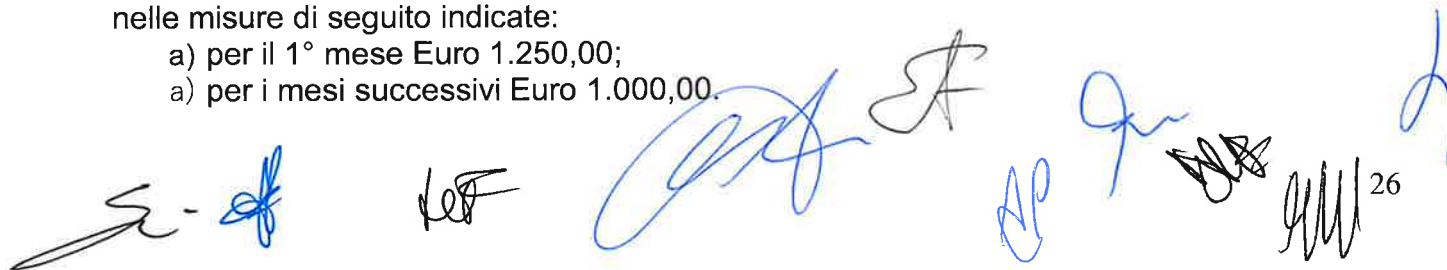


25

3. Al personale inviato in missione competono:
 - a) il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici.
 - b) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituto e debitamente documentate.
 - c) Il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
 - per ciascun pasto Euro 40,00;
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo fino a 4 stelle;
 - d) diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede, è fissata in Euro 45,00.
 - compenso supplementare per ogni sabato, ogni domenica e per ogni giorno festivo trascorso in missione fissato per ciascun giorno Euro 30,00.
4. In alternativa al rimborso a piè di lista l'Istituto corrisponderà, previa richiesta scritta del dipendente inviato in missione, una delle seguenti forme di rimborso delle spese a scelta del dipendente:
 - a) Euro 35,00 forfettari per ogni pasto ed Euro 90,00 forfettari per ciascun pernottamento;
 - b) in caso di rimborso documentato delle spese di alloggio la diaria forfettaria per ogni pasto è stabilita in Euro 30,00.
5. Il dipendente ha diritto al riconoscimento del pasto qualora la missione termini dopo le ore 13,30 per il pranzo e dopo le 20,30 per la cena.
6. Ai dipendenti che effettuino missioni, sostituendo ai mezzi di trasporto pubblici l'autoveicolo a nolo, previa preventiva autorizzazione del Dirigente Responsabile, verrà rimborsato il costo documentato del carburante.
7. In nessun caso ai dipendenti in missione è consentito l'utilizzo dell'autoveicolo di loro proprietà.
8. I trattamenti suddetti sono comprensivi di ogni compenso per eventuali prestazioni straordinarie, notturne e festive.
9. Per le missioni di durata superiore ad un mese, nonché per quelle che comportino spostamenti continui, possono essere concordati con il personale interessato altre forme di rimborso spese, in luogo di quelle stabilite ai precedenti commi.
10. Al dipendente inviato in missione spetta un congruo anticipo sulle spese.
11. Il dipendente è tenuto a consegnare all'Istituto, entro 5 giorni dal rientro dalla missione, il foglio di missione debitamente compilato in ogni sua parte, sottoscritto dal dipendente stesso e controfirmato dal Dirigente Responsabile.

Art. 36: Trasferimenti

1. Ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., l'Istituto, a fronte di ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra sede.
2. Al dipendente trasferito in altro comune spetta il rimborso delle spese sostenute per il trasloco. Tali spese sono rimborsate al dipendente su presentazione di almeno 3 preventivi, previa approvazione da parte dell'Istituto del preventivo di spesa e su presentazione della relativa fattura.
3. Al dipendente trasferito in altro comune spetta il rimborso delle spese derivanti dall'eventuale perdita del canone di locazione, in caso di recesso anticipato, nei limiti previsti dalla Legge 27 luglio 1978, n. 392; in tale caso la trattativa con il locatore, sarà demandata direttamente all'Istituto.
4. Al personale di cui ai commi 2 e 3 spetta, per 6 mesi, un'indennità di prima sistemazione nelle misure di seguito indicate:
 - a) per il 1° mese Euro 1.250,00;
 - a) per i mesi successivi Euro 1.000,00.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to the page number 26.

Art. 37: Distacco

1. L'ISMEA può distaccare proprio personale verso società da essa controllate e/o partecipate.
2. Al di fuori delle ipotesi di cui al precedente comma, l'Istituto può distaccare verso terzi datori di lavoro proprio personale per soddisfare un proprio interesse.
3. In ogni caso di distacco, l'Istituto conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativa a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
3. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con atto scritto con almeno 10 giorni di anticipo.
4. Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
5. Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
6. Nei casi di distacco non si applica la disciplina della trasferta (art. 35 del CCNL) e non è configurabile l'ipotesi di trasferimento ex art. 2103 c.c. Nel caso in cui il distacco comporti un mutamento della sede di lavoro in altro comune, trova applicazione per analogia la disciplina prevista dai commi 2 e 3 dell'art. 36.
7. Durante il periodo di distacco non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore di cui all'art. 2103 cod. civ., mentre detto periodo è considerato utile ai fini dell'avanzamento automatico per il passaggio al gradino economico superiore

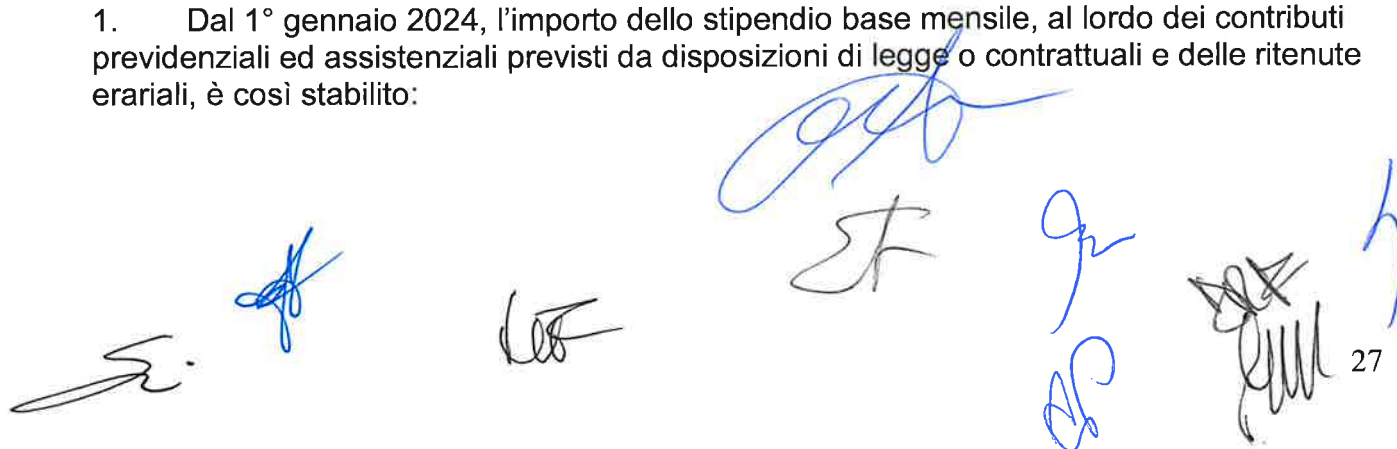
Titolo VI: Rapporti di natura economica

Art. 38: Struttura della retribuzione

1. La retribuzione si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio base mensile corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio;
 - b. assegno *ad personam*;
 - c. retribuzione individuale di anzianità (Ria);
 - d. indennità quadro;
 - e. indennità di incarico;
 - f. indennità apicale;
 - g. aumento professionale;
 - h. compensi per lavoro straordinario;
 - i. premio di produttività.

Art. 39: Stipendio

1. Dal 1° gennaio 2024, l'importo dello stipendio base mensile, al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali, è così stabilito:



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the left and right.

Livello	gradino	Stipendio base dal 1 gennaio 2024	Stipendio base dal 1 gennaio 2025	Stipendio base dal 1 gennaio 2026
quadro	2	3.727,00	3.765,00	3.803,00
	1	3.509,00	3.545,00	3.581,00
3	4	3.217,00	3.250,00	3.283,00
	3	2.997,00	3.027,00	3.058,00
	2	2.860,00	2.889,00	2.918,00
	1	2.702,00	2.730,00	2.758,00
2	4	2.702,00	2.730,00	2.758,00
	3	2.555,00	2.581,00	2.607,00
	2	2.408,00	2.433,00	2.458,00
	1	2.192,00	2.214,00	2.237,00
1	4	2.192,00	2.214,00	2.237,00
	3	2.068,00	2.089,00	2.110,00
	2	1.984,00	2.004,00	2.025,00
	1	1.924,00	1.944,00	1.964,00

Nota a verbale

Per i dipendenti in forze al 31 dicembre 2023 resta fermo quanto previsto dall'art. 5 dell' "Accordo sindacale per il rinnovo con modifiche del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente Ismea relativo al triennio 2024/2026" sottoscritto il 5 dicembre 2023.

Art. 40: Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario

1. Nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, lo stipendio mensile è commisurato ai giorni per i quali compete la retribuzione.
2. Nei casi di concessione di permessi non retribuiti o di astensione volontaria dal lavoro, lo stipendio mensile è ridotto, fino a concorrenza del suo ammontare, dell'importo corrispondente al periodo per il quale non compete la retribuzione.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo lo stipendio base mensile lordo per 26; la retribuzione oraria si ottiene dividendo lo stipendio base mensile lordo per 156.

Art. 41: Tredicesima mensilità

1. Nella 2° decade del mese di dicembre di ogni anno è corrisposta a ciascun lavoratore una elargizione di denaro pari allo stipendio mensile base, all'eventuale assegno *ad personam* in godimento, all'eventuale RIA in godimento; all'eventuale indennità quadro in godimento e all'eventuale Aumento professionale in godimento ("Tredicesima mensilità").



2. La Tredicesima mensilità è corrisposta per intero in caso di servizio continuativo per tutto l'anno. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la Tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo (1/12) per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai 15 giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.
3. Per i periodi trascorsi in posizione di stato che comporti la riduzione della retribuzione, il relativo rateo della Tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione della retribuzione.

Art. 42: Indennità di funzione Quadro

1. Ai dipendenti appartenenti al livello Quadro, in ragione della funzione svolta, dei ruoli di coordinamento loro affidati, del grado di responsabilità loro attribuito, nonché in ragione della flessibilità e autodeterminazione del proprio tempo di lavoro, è corrisposta un'indennità di funzione lorda mensile per 13 mensilità pari a € 650,00.
2. L'indennità di funzione è considerata utile ai fini del TFR.

Art. 43: Indennità di incarico

1. Ai dipendenti non inquadrati nel livello Quadro, cui è affidata la responsabilità di un incarico specifico individuato dalla Direzione Generale dell'ISMEA, è corrisposta un'indennità lorda mensile per 12 mensilità, di un importo minimo pari a € 110,00.
2. L'indennità è legata alla durata dell'incarico, è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale ed è considerata utile ai fini del TFR.

Art. 44: Aumento professionale

1. Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'ISMEA può riconoscere un "Aumento professionale", non riassorbibile, di un importo minimo lordo mensile per 13 mensilità.
2. Gli importi relativi all'"Aumento Professionale" sono i seguenti:

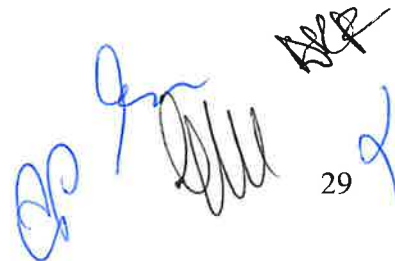
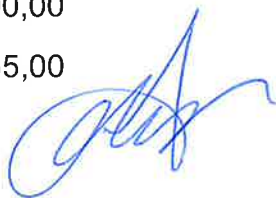
Area Quadro	€.	135,00
Livello 3	€.	105,00
Livello 2	€.	85,00
Livello 1	€.	75,00

3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale dell'ISMEA, valutando il *curriculum* professionale del lavoratore.
4. La predetta indennità è considerata utile ai fini del TFR ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.
5. In caso di passaggio di Livello o di Gradino Economico l'eventuale aumento professionale in godimento viene adeguato ai minimi previsti per il nuovo livello.

Art. 45: Indennità Apicale

1. Ai dipendenti appartenenti all'ultimo gradino economico dei livelli 1, 2 e 3 l'Amministrazione, può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari a Euro:

Livello 3	€.	155,00
Livello 2	€.	90,00
Livello 1	€.	55,00



2. L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.
3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale ed è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.
4. L'eventuale indennità apicale di funzione in godimento decade in caso di passaggio di livello.

Art. 46: Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)

1. Ai lavoratori in forze al momento di entrata in vigore del presente CCNL, inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, è riconosciuta una Retribuzione individuale di anzianità (RIA), per tredici mensilità, non riassorbibile, atta a riconoscere l'anzianità di servizio il cui importo tiene conto anche della frazione di gradino economico già maturata che non ha ancora dato luogo al passaggio al gradino superiore.
2. La RIA è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto e ai fini del compenso del lavoro straordinario.

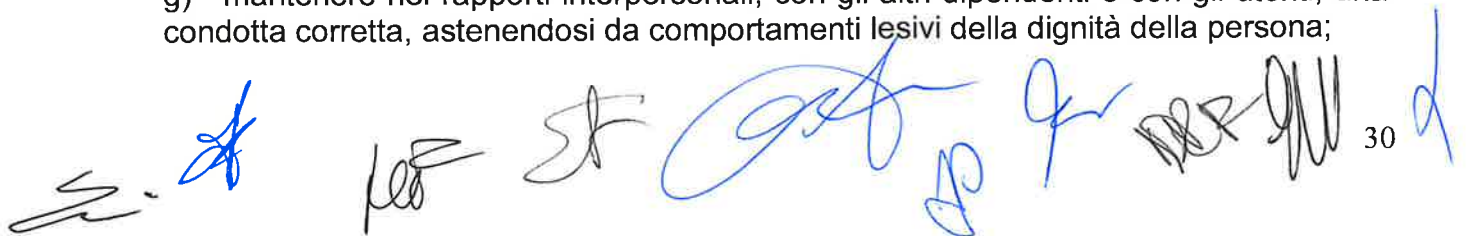
Art. 47: Buono pasto

1. Ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e negli importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa di 2° livello.

Titolo VII: Codice disciplinare

Art. 48: Doveri del dipendente

1. Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento dell'attività dell'Istituto, delle disposizioni di legge e dei regolamenti. Il dipendente è tenuto a rispettare il Codice di comportamento Ismea e il presente Codice disciplinare.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività dell'Istituto nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con i dirigenti alla piena e completa attuazione della disciplina normativa applicabile all'Istituto, per la protezione dei dati personali e per la tutela della riservatezza, con particolare riferimento al divieto di utilizzazione a fini personali delle informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - b) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza, secondo il regolamento per la disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi;
 - c) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalla normativa vigente;
 - d) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo del lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
 - f) in caso di assenza per malattia o altra causa di forza maggiore dare comunicazione all'Istituto (ufficio rilevazioni presenze) entro le ore 9,30 del primo giorno di assenza, avvalendosi del mezzo più rapido, salvo il caso di comprovata impossibilità;
 - g) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;



30

h) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge nonché, nei periodi di assenza per malattia e infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

i) 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 comunicazione in via gerarchica al dirigente 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, o siano comunque rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

j) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

k) avere cura dei beni strumentali a lui affidati; non accettare compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa;

l) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Istituto da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Istituto stesso in locali non aperti al pubblico;

n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Istituto che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

o) astenersi dallo svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Istituto, attività lavorativa o professionale presso soggetti che, negli ultimi tre anni del rapporto di lavoro, sono stati destinatari dei poteri autoritativi o negoziali svolti dal dipendente per conto dell'Istituto.

Art. 49: Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione

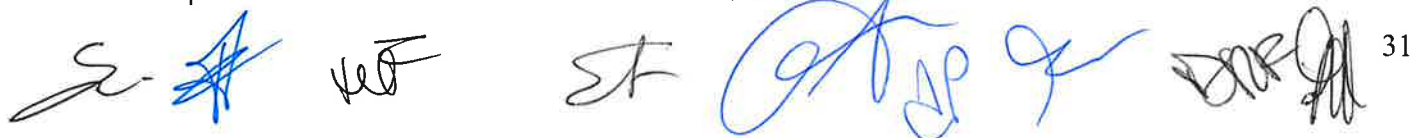
1. Il dipendente è tenuto a risarcire all'Istituto i danni derivanti da violazioni di obblighi di servizio connesse a dolo o colpa grave; se il dipendente ha agito per un ordine che era obbligato ad eseguire va esente da responsabilità, salva la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine.

Art. 50: Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dal codice disciplinare danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

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

2. L'Istituto per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve effettuare la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dell'addebito deve effettuarsi con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui l'Istituto abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolpa anche con



31

l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato, e/o avrà la facoltà di presentare giustificazione scritta entro i successivi 10 giorni. Il provvedimento potrà essere adottato solo dopo che siano decorsi 10 giorni dalla data della contestazione, in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore ovvero se le stesse non siano state accolte.

3. L'Istituto, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando, invece, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

4. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Il procedimento si estingue qualora per un periodo continuativo di 120 giorni non sia stato compiuto alcun atto istruttorio.

6. I provvedimenti disciplinari sono adottati dal Direttore Generale.

Art. 51: Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna di esse sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Istituto, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Istituto, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente come previsto dalla normativa vigente;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

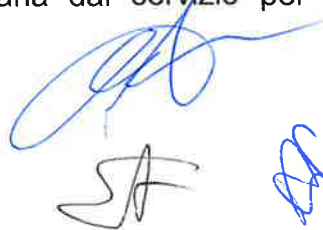
2. La recidiva nelle infrazioni previste dai successivi commi 4 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni con un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia o infortunio;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'Istituto, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Istituto o di terzi;
- e) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- f) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Istituto, per gli utenti o per i terzi.
5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Istituto.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato il massimo della multa;
- b) particolare gravità nelle mancanze previste dal comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a giorni tre o arbitrario abbandono dello stesso. In tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Istituto, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Istituto;
- e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
- f) nei casi più gravi, testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi, diffamatori nei confronti di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- i) manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970, da cui non sia derivato danno all'Ente
- j) atti e comportamenti, lesivi della dignità della persona;
- k) violazioni di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato danno all'Istituto, agli utenti o a terzi.
7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Istituto e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi, in ogni caso, oltre che le ipotesi di cui al precedente comma 6 lett. g), h), i), j) le seguenti:
- a) recidiva plurima, per almeno tre volte in un anno, nelle mancanze previste nel comma 6, se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8 lett. a);
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Istituto o ad esso affidati;
- c) rifiuto-del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre tre giorni lavorativi consecutivi;



- e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
- f) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- g) manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Istituto, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970, da cui sia derivato danno all'Ente;
- h) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della libertà della persona;
- i) violazioni di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Istituto, agli utenti o a terzi.
- j)

l) responsabilità penale risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazione dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Istituto e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:
 - per delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

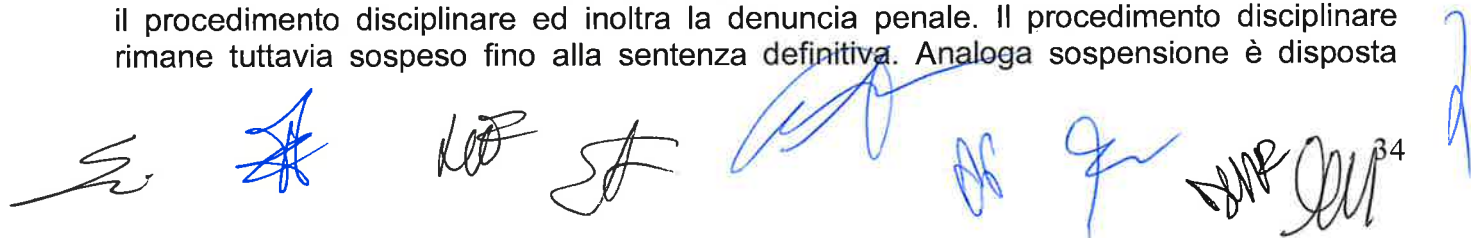
9. Il procedimento disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, deve essere avviato nel caso in cui sia connesso anche con procedimento penale per fatti estranei ed esterni al rapporto e all'ambiente di lavoro e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Istituto venga a conoscenza di fatti che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna potrà avviare il procedimento disciplinare nei termini previsti dall'art. 50 da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Istituto è venuto a conoscenza della sentenza stessa.

10. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 9 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Istituto ha avuto notizia della sentenza definitiva.

11. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 52: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Istituto inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a stylized 'S', a star-like symbol, 'KOP', 'ST', a large signature, 'AS', 'Z', and a signature with '34' next to it.

anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Istituto venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 32 *quinquies* Cod. Pen. in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Istituto ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Istituto ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione del licenziamento con preavviso prevista dall'art. 50, comma 1, lettera e) e del licenziamento senza preavviso prevista dall'art. 50, comma 1, lettera f), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 *bis*, Cod. Proc. Pen.

9. Il dipendente licenziato e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente, riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità.

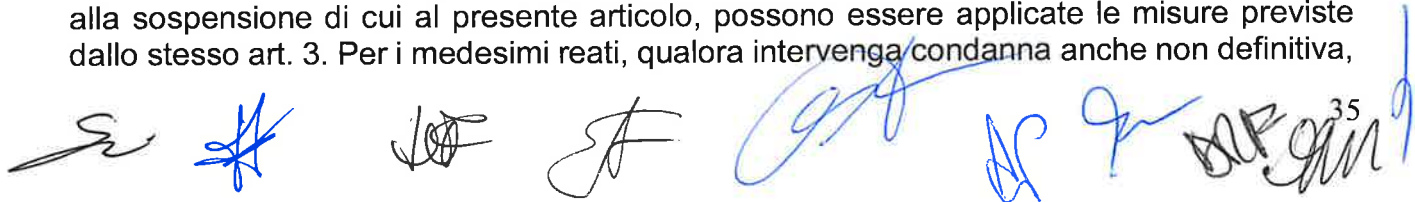
Art. 53: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Cessato lo stato di restrizione della libertà personale, l'Istituto può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma precedente. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 50 comma 1 lettere e) ed f).

Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, e lett. c) - e comma 4 *septies*, della legge n. 55 del 1990.

3. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva,



ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

4. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 52 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

5. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da precedenti sono corrisposti un'indennità pari al 50% delle voci retributive indicate all'art. 38, comma 1, lettere a) e b).

6. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 52, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 52, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

7. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo, comunque, non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, salva l'ipotesi in cui sussistano misure di restrizioni della libertà personale del dipendente, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 54: Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio

1. Qualora nei confronti del lavoratore venga esercitata l'azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni per conto dell'ISMEA, in base a legittimo affidamento, le spese di rappresentanza, difesa e assistenza legale, sono a carico dell'Istituto nella misura determinata dall'Organo deliberante dell'Istituto, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di sua fiducia.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore sottoposto a misure cautelari restrittive della libertà personale avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro con diritto alla retribuzione nella misura prevista al comma 7 dell'art. 53, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Quando il danneggiato si costituisce parte civile nei confronti del lavoratore nei cui confronti è stata esercitata l'azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni per conto dell'ISMEA, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Istituto.

4. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Istituto.

5. Le garanzie e le tutele di cui al primo e al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, a condizione che si tratti di fatti commessi nell'esercizio delle funzioni per conto dell'ISMEA, in base ad un legittimo affidamento, accaduti nel corso del rapporto stesso.

6. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai fatti commessi con dolo e colpa grave, ai fatti commessi dal lavoratore in posizione di conflitto di interessi con l'Istituto e ai fatti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.



Titolo VIII: Cessazione rapporto di lavoro

Art. 55: Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e oggettivo o per giusta causa, ha luogo:
 - a) per compimento dell'età pensionabile come da normativa vigente;
 - b) per dimissioni volontarie del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente.
2. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione scritta all'Istituto.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Istituto di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 56: Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto secondo le previsioni di legge
2. Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.
3. Salvo i casi di recesso per giusta causa o di recesso durante il periodo di prova, nessuna delle due parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza il rispetto di un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti ai successivi commi 8 e 9 del presente articolo.
4. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.
5. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
6. L'Istituto ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.
7. Gli elementi corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.
8. Il periodo di preavviso è parametrato agli anni di servizio effettivo compiuti dal dipendente presso l'ISMEA, secondo la seguente tabella:

ANNI DI SERVIZIO

- | | |
|---------------------------|---------|
| - fino a 5 anni compiuti | 2 mesi |
| - da 5 a 10 anni compiuti | 3 mesi |
| - oltre i dieci anni | 4 mesi. |

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

Art. 57: Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto al dipendente il Trattamento di Fine Rapporto ("TFR") secondo quanto previsto dall'art. 2120 del C.C. per le quote accantonate in Ismea.

Art. 58 Anticipazione del TFR

1. L'anticipazione del TFR è consentita alle condizioni e nel rispetto dei limiti previsti dai commi seguenti.
2. Il lavoratore con almeno 8 anni di servizio effettivo presso l'ISMEA, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
3. La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per sé o per i familiari a carico;
 - b) acquisto della "prima casa di abitazione" per sé o per i figli, documentato con atto notarile o da compromesso di acquisto da cui risulti che ad una certa data il dipendente dovrà affrontare i pagamenti in esso previsti;
 - c) lavori di ristrutturazione della "prima casa di abitazione" per sé o per i figli, debitamente documentati.
4. Per "prima casa di abitazione" deve intendersi l'abitazione stabile e ordinaria per il dipendente, che può anche non coincidere con la località ove si svolge il lavoro stesso, sempreché la località in cui si acquisti l'abitazione consente di raggiungerlo quotidianamente. L'anticipazione per la prima casa di abitazione viene concessa a condizione che il dipendente o il coniuge o il figlio conviventi non siano già proprietari, nella località prescelta per l'acquisto, di una casa di abitazione.
5. Le richieste devono essere corredate di idonea documentazione per ogni singola fattispecie e pertanto non potranno essere considerate utilmente presentate domande prive di documentazione che giustifichi la richiesta, lacunose o, comunque, inadeguate ai fini della concessione dell'anticipazione.
6. Le richieste di anticipazione sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Il *plafond* numerico entro cui saranno esaminate le richieste, sarà determinato ogni anno con riferimento alla situazione del personale alla fine dell'anno precedente a quello in cui le richieste vengono presentate.
7. Le richieste sono soddisfatte nell'anno secondo i seguenti criteri di priorità:
 - a) ordine cronologico di presentazione;
 - b) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per sé e per i familiari a carico;
 - c) acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé;
 - d) acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione per i figli.
8. Eventuali richieste di anticipazione che non siano accolte per esaurimento del *plafond* annuale verranno riportate a nuovo nell'anno successivo, nell'ordine in cui sono state presentate, a condizione che permanga la necessità che ha determinato la domanda, e vengono soddisfatte con precedenza su quelle dell'anno medesimo nei limiti del *plafond* numerico determinato per quell'anno.
9. L'anticipazione può essere ottenuta 1 sola volta nel corso del rapporto di lavoro, fatta eccezione per le esigenze di cui al precedente comma 4, lett. a), per le quali la richiesta può essere reiterata fino al raggiungimento dell'importo massimo stabilito nel precedente comma 3.
10. In caso di richiesta reiterata, l'ammontare del TFR - su cui calcolare il 70% per determinare la cifra massima concedibile quale ulteriore anticipazione - sarà determinato nel modo seguente:
 - determinazione della quota intangibile di TFR al momento della precedente anticipazione, pari al 30% del TFR maturato a quel momento;



- determinazione del TFR al momento della presentazione della domanda reiterata, (come se il rapporto di lavoro cessasse alla data della richiesta) e quindi, pari ad una somma già depauperata di quanto precedentemente erogato a titolo di anticipazione;
- dell'importo di cui all'alinea che precede dovrà essere detratto quello equivalente alla quota "intangibile" di cui al primo alinea e, cioè, pari al 30% del TFR maturato al momento della precedente anticipazione;
- sull'importo così determinato potrà essere concessa l'ulteriore anticipazione nel limite massimo del 70% dello stesso.

11. In ogni caso di anticipazione il richiedente è tenuto a documentare entro il termine che all'atto della erogazione della anticipazione verrà stabilito di comune accordo, le spese effettivamente sostenute in relazione alla specifica causale per la quale è stata concessa l'anticipazione stessa. Qualora non sia comprovabile che la spesa sia stata effettuata, o ciò non si possa documentare, ovvero si documenti solo parzialmente, il dipendente sarà tenuto a restituire l'intero importo dell'anticipazione ovvero quanto eventualmente dovesse risultare percepito in più rispetto alla spesa documentata.

12. Ai sensi del comma 10 dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione ottenuta viene detratta, a tutti gli effetti, dal TFR e pertanto l'importo erogato a tale titolo non è più soggetto a rivalutazione dalla data della sua effettiva liquidazione.

Titolo IX: Sicurezza Accessibilità' Previdenza e Welfare

Art. 59: Sicurezza e prevenzione

1. Ismea riconosce la priorità della tutela della Salute dei lavoratori e dell'Igiene e Sicurezza del Lavoro.
2. A tal fine, l'Istituto - in virtù delle norme vigenti in materia, nonché di quelle derivanti dalla regolamentazione europea - adotta, anche attraverso il contributo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, tutte le misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro, nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.
3. In materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, Ismea conferma e rinnova la propria attenzione ed impegno a favore del miglioramento continuo del Sistema di Prevenzione, al fine di diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro.
4. Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la Salute e l'Integrità psicofisica dei lavoratori, l'Istituto, nel rispetto delle previsioni di legge - in particolare dell'art. 18 e 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - provvederà, tra l'altro, a fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività svolta, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia.
5. L'Istituto garantisce, inoltre, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente.
6. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, i lavoratori avranno cura della propria sicurezza e salute, come anche di quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, conformemente alla formazione ed istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
7. In tale contesto i lavoratori:
 - osserveranno le disposizioni e istruzioni loro impartite dai rispettivi responsabili ai fini della protezione collettiva e individuale;
 - si sottoporranno ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
 - utilizzeranno correttamente gli strumenti e le altre attrezzature di lavoro di competenza, nonché i dispositivi di sicurezza (compresi quelli protettivi) forniti dall'Istituto in dotazione personale, curandone la corretta conservazione;



- segnaleranno immediatamente ai responsabili le inefficienze degli strumenti e delle altre attrezzature di lavoro in dotazione, nonché dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese eventuali possibili altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi - in caso d'urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità - per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli dandone notizia al RLS.

Art. 60: Abbattimento delle barriere architettoniche

1. Gli Enti attuano, nei limiti della oggettiva fattibilità, quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro per i portatori di handicap.

Art. 61: Previdenza complementare

1. Le parti danno atto che la regolamentazione per l'adesione alle forme di previdenza complementare previste dal d.lgs. n. 252/2005, è regolata con accordi di 2° livello.

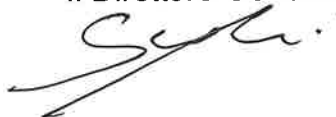
Art. 62: Assistenza sanitaria integrativa

1. Nell'ambito delle disponibilità di bilancio, a cura e con oneri a carico dell'Istituto è stipulata una polizza sanitaria per i dipendenti dell'Istituto in servizio, per il tramite della Cassa cui aderiscono i dipendenti ISMEA al fine di assicurare un contributo agli oneri per visite mediche specialistiche, cure mediche, degenze ospedaliere e interventi chirurgici ai quali si debbano sottoporre i dipendenti in servizio presso l'istituto.

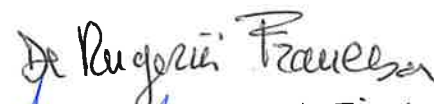
Art. 63: Welfare aziendale

1. Le parti danno atto che la regolamentazione per l'adesione a forme di Welfare aziendale è regolata con accordi di 2° livello.

Il Direttore Generale



Le OO.SS.

FP CGIL 
CISL 
UIL - Ps 
CONFINTESA E.P.E.



NOTA A VERBALE

FP CGIL, CISL FP e UIL PA, nel sottoscrivere il presente CCNL per il personale di ISMEA per il triennio 2024/2026, dichiarano la necessità di valutare, nelle more della definizione del prossimo rinnovo contrattuale, il passaggio dalla previdenza complementare con adesione ai fondi aperti a forme di previdenza complementare con adesione a fondi contrattuali, fermi restando livelli di contribuzione minimi con quelli attualmente in essere.

Roma, 5 dicembre 2023

FP CGIL, CISL FP e UIL PA

De Ruggeri Francesco
Amato John
Zschaler John