

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ISMEA - TRIENNIO 2018/2020

Art. 1 Applicazione decorrenza e durata contrattuale	3
Art. 1.1 Criteri di determinazione aumenti economici 2018-2020	3
Art. 2 Relazioni sindacali	3
Art. 2.1 Obiettivi e strumenti	3
Art. 2.2 Contrattazione collettiva di livello nazionale	3
Art. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello	4
Art. 2.4 Informazione	4
Art. 2.5 Interpretazione autentica	5
Art. 2.6 Preavviso in caso di sciopero	5
Art. 2.7 Raffreddamento dei conflitti	5
Art. 3 Ambiente di lavoro	5
Art. 4 Comitato per le pari opportunità	6
Art. 5 Diritti sindacali	6
Art. 5.1 Affissioni	6
Art. 5.2 Versamento dei contributi sindacali	6
Art. 5.3 Diritti sindacali - Assemblea	6
Art. 5.4 Rappresentanze sindacali aziendali	7
Art. 5.5 Permessi sindacali retribuiti	7
Art. 5.6 Monte orario complessivo dei permessi sindacali	7
Art. 5.7 Aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali	7
Art. 6 Assunzione	8
Art. 7 Documenti	8
Art. 8 Contratto di assunzione	8
Art. 9 Periodo di prova	9
Art. 10 Residenza	9
Art. 11 Lavoro a tempo parziale	9
Art. 12 Classificazione del personale	11
Art. 13 Declaratorie	11
Art. 14 Sviluppo Professionale	12
Art. 15 Passaggi di area	13
Art. 16 Orario di servizio e di lavoro	14
Art. 17 Riposo settimanale e giornaliero	14
Art. 18 Lavoro straordinario	14
Art. 19 Compenso per il lavoro straordinario	14
Art. 20 Banca delle ore	15
Art. 21 Giorni festivi	15
Art. 22 Ferie	16
Art. 23 Turni	17
Art. 24 Tutela della maternità e paternità	17
Art. 25 Infortunio	17
Art. 26 Malattia	18
Art. 27 Accertamenti sanitari	19
Art. 28 Cause dell'aspettativa	20
Art. 29 Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio	20
Art. 30 Aspettativa per assunzione alle dipendenze di una Società interamente controllata dall'Istituto	21

Art. 31 Cumulo di aspettative	22
Art. 32 Permessi	22
Art. 33 Permessi di 3 giorni per gravi motivi familiari	23
Art. 34 Permessi studio e diritto allo studio	23
Art. 35 Altri permessi straordinari	23
Art. 36 Cure idrotermali	24
Art. 37 Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap	24
Art. 38 Lavoratori tossicodipendenti, etilisti e con disturbo della personalità	25
Art. 39 Struttura della retribuzione	25
Art. 40 Stipendio	26
Art. 41 Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario	26
Art. 42 Tredicesima mensilità	27
Art. 43 Indennità Quadro	27
Art. 44 Indennità di incarico	27
Art. 45 Aumento professionale	27
Art. 46 Indennità apicale di funzione	28
Art. 47 Assegno per il nucleo familiare	28
Art. 48 Buono pasto	28
Art. 49 Missioni	28
Art. 50 Trasferimenti	30
Art. 51 Doveri del dipendente	30
Art. 52 Responsabilità del dipendente verso l'Amministrazione	31
Art. 53 Sanzioni e procedure disciplinari	31
Art. 54 Codice disciplinare	32
Art. 55 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	34
Art. 56 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	35
Art. 57 Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio	36
Art. 58 Cessazione del rapporto di lavoro	36
Art. 59 Preavviso di licenziamento e di dimissioni	37
Art. 60 Licenziamento con preavviso	37
Art. 61 Licenziamento senza preavviso	38
Art. 62 Trattamento di fine rapporto	38
Art. 63 Sicurezza e prevenzione	38
Art. 64 Abbattimento delle barriere architettoniche	38
Art. 65 Previdenza complementare	39
Art. 66 Assistenza sanitaria integrativa	39
Art. 67 Assistenza sanitaria integrativa	39

Art. 1 Applicazione decorrenza e durata contrattuale

1. Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente non dirigente dell'Istituto di servizi per il mercato agricolo e alimentare (ISMEA).
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge, salvo le norme previste dal presente contratto in quanto compatibili.
3. Il presente contratto collettivo nazionale, sia per la parte economica che per quella normativa ha validità triennale e decorre dal 1° gennaio 2018 con scadenza il 31 dicembre 2020.
4. Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni sia per la parte normativa che per quella economica, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle due parti almeno quattro mesi prima della scadenza. Il contratto continua comunque a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, su richiesta scritta delle OO.SS. firmatarie e previa presentazione 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 applicato nel presente rinnovo e calcolato sugli stipendi base di cui al successivo articolo 40; dopo sei 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. 1.1 Criteri di determinazione aumenti economici 2018/2020

1. Gli aumenti economici previsti dal presente contratto relativi al triennio 2018/2020 sono stati calcolati in coerenza con l'applicazione degli indici di inflazione previsionali determinati sulla base dell'indice armonizzato europeo.

Art. 2 Relazioni sindacali

Art. 2.1 Obiettivi e strumenti

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 secondo livello;
 - c) informazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 2.2 Contrattazione collettiva di livello nazionale

1. La contrattazione consiste in una negoziazione tra le Parti finalizzata alla definizione congiunta delle materie specificatamente previste dal contratto.
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 secondo 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. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo 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 al personale di anticipazioni sul TFR;
- g) regolamento per la concessione di mutui ipotecari edilizi;
- h) criteri e modalità per il distacco di personale presso le società controllate;
- i) termini e modalità di esecuzione del telelavoro e dello Smart Working, in conformità a quanto previsto dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81 e nel rispetto dei principi e criteri stabiliti nell'accordo di secondo livello;
- j) welfare aziendale;
- k) altre specifiche ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

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 contratto collettivo nazionale.

3. Le richieste di rinnovo del contratto integrativo aziendale dovranno essere formulate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative tre 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 tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

6. La disciplina degli accordi integrativi di cui al presente capo, con esclusione di quanto previsto alla lettera g), si riferisce a tutti i dipendenti per i quali trova applicazione il presente contratto.

Art. 2.4 Informazione

1. Annualmente, l'Amministrazione convoca due appositi incontri con le rappresentanze sindacali aziendali, in occasione della presentazione del budget preventivo e del bilancio consuntivo, per informare sulla situazione generale dell'Ente 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. 2.5 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 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 una delle parti firmatarie.

Art. 2.6 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. 2.7 Raffreddamento dei conflitti

1. E' inoltre obiettivo delle relazioni sindacali mantenere un clima di dialogo e di collaborazione e sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e sulla motivazione.

Art. 3 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 i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o 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 in tale 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.

6. 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.

7. 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 c.c. Parimenti e sempre salvo prova contraria, si presumono discriminatori i provvedimenti adottati nei confronti dei testimoni che abbiano deposto in senso conforme alla denuncia.

8. A tal fine ciascun lavoratore ha diritto di segnalare situazioni di disagio soggettivamente ascrivibili ad una reale o potenziale condizione di molestia.

Art. 4 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 secondo livello.

Art. 5 Diritti sindacali

Art. 5.1 Affissioni

1. I comunicati e le pubblicazioni di cui all'articolo 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. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 5.2 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. 5.3 Diritti sindacali - Assemblea

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Istituto nelle immediate vicinanze della sede, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. I lavoratori hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 20, comma 1, della legge n. 300/70 nei limiti di 20 ore annue.

3. Le assemblee che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - 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 al datore di lavoro, 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. 5.4 Rappresentanze sindacali aziendali

1. In ciascuna unità con più di 15 dipendenti le Associazioni 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 Associazioni 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.5.5 Permessi sindacali retribuiti

1. Per l'espletamento del loro mandato, i dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto a permessi retribuiti giornalieri e a permessi orari.
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. 5.6, 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, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 5.6 Monte orario complessivo dei permessi sindacali

1. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi di cui all'art. 5.5 è determinato così come previsto dall'articolo 20, della legge del 20 maggio 1970, n. 300, 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 primo 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 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. 5.7 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.

Art. 6 Assunzione

1. Le assunzioni del personale dipendente sono effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, di norma a tempo indeterminato e al gradino economico iniziale di ogni area.
2. Per l'assunzione di personale con qualifica di Quadro e di personale destinato all'area "C" è richiesto il diploma di laurea di primo livello, per l'assunzione di personale destinato all'area "B" è richiesto il diploma di scuola media superiore.
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. A tale fine, in base alle esigenze organizzative dell'Istituto e fatte salve le previsioni di cui all'articolo 2 (relazioni sindacali) possono essere utilizzate altre tipologie contrattuali, quali part time, contratto a termine, apprendistato, somministrazione e tirocinio (cd. stage).

Art. 7 Documenti

1. Per l'assunzione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge dettate in materia di documentazione amministrativa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, come modificato dalla L. n. 183/2011, sono richiesti di norma 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 tre 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 sensibili 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 DPR 28 dicembre 2000, n. 445, sugli stati, qualità personali e fatti che l'Istituto chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

Art. 8 Contratto di assunzione

1. All'atto dell'assunzione l'Istituto comunica all'interessato per iscritto e in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti:
 - 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) l'Area 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.

2. L'Istituto provvederà, infine, a consegnare al lavoratore una copia del contratto nazionale e dei contratti integrativi aziendali.

Art. 9 Periodo di prova

1. L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova.
2. Il periodo di prova viene fissato nelle seguenti durate di servizio effettivo:

area quadri e area C,	mesi sei;
aree B e A,	mesi tre.

3. Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.
4. 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.
5. Il periodo di prova è sospeso durante la chiusura per ferie dell'Istituto, durante la malattia del dipendente superiore a tre giorni ed in ogni altro caso di impossibilità della prestazione. Il rapporto si intende risolto nel caso di sospensione protratta per più di due mesi continuativi, salvo il caso di assenza per gravidanza e puerperio, per malattia, nonché quella per servizio militare. Durante la sospensione del periodo di prova non spetta la retribuzione tranne per la chiusura per ferie dell'Istituto e nei casi previsti dalla legge.

Art. 10 Residenza

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

Art. 11 Lavoro a tempo parziale

1. Il datore di lavoro può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi degli artt. 4-12, D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Il contratto part-time dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare, oltre a quanto previsto dall'art. 8:
 - a) il periodo di prova, per i nuovi assunti, come definito all'art. 9;
 - b) 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.
3. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte fino al raggiungimento del limite del 7% del personale a tempo pieno in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di richiesta del part-time.
4. Le parti si impegnano a rinegoziare i limiti previsti al comma precedente qualora le richieste di trasformazione dovessero eccedere la percentuale del 7%. Il datore di lavoro, in assenza o nelle more della predetta negoziazione, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, potrà

accogliere eventuali domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time anche in deroga ai suddetti limiti, dandone informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

5. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a due anni. Al termine del periodo al lavoratore verranno garantite, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni, ove le stesse fossero state modificate a seguito della trasformazione del rapporto.

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, il rientro al tempo pieno, eventualmente anche in mansioni equivalenti. Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda.

7. Qualora il numero dei dipendenti interessati ad un contratto part-time ecceda i contingenti previsti al comma 3, anche a seguito dell'elevazione del limite prevista al comma 4, il datore di lavoro, 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 dell'd.lgs. 80/2015;

8. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, a loro richiesta viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.

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

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale);
- c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lett. a) e b) (part-time misto).

10. Il trattamento economico, riferito a tutte le competenze, seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno della stessa categoria e dello stesso parametro retributivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

11. I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è proporzionato all'orario di lavoro concordato. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento

economico è proporzionato all'orario di lavoro concordato. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

12. A seguito di accordo scritto con il lavoratore, a fronte di obiettive esigenze di servizio, potrà 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 (clausola elastica). Per obiettive esigenze di servizio si intendono quelle necessitate da sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dovute a fatti straordinari inerenti la funzionalità dell'azienda.

13. L'eventuale rifiuto del dipendente a stipulare i patti suddetti non consente l'adozione di provvedimenti disciplinari né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica a causa dei seguenti motivi:

a) gravi motivi personali;

b) assistenza al coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado quando certificato dal Servizio Sanitario pubblico;

c) studenti che usufruiscono dei permessi di cui all'art. 34, quando la clausola può pregiudicare il percorso degli studi.

14. Per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL il cui contratto non preveda la clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.

15. In caso di clausola elastica, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% delle ore concordate per il part-time.

16. 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. 12 Classificazione del personale

1. Il personale non dirigente dell'Istituto è classificato in un'unica qualifica di quadro e in tre aree unifunzionali, denominate A, B e C, ciascuna articolata in cinque gradini economici.

2. L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse.

4. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

Art. 13 Declaratorie

Area Quadri

1. Appartengono all'Area Quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive, loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti.

2. Il personale inquadrato nell'Area Quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità gestionali, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione di risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il Quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata

professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

3. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

4. La prestazione lavorativa dei Quadri si effettua, di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro previsto all'articolo 16 del presente contratto, fermo restando che il Quadro opera secondo un principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro di cui all'articolo 43. Sono escluse le prestazioni lavorative effettuate di sabato, di domenica e nei giorni festivi; nel caso in cui sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni si darà luogo al riposo compensativo.

Area C

1. Appartengono all'Area C i dipendenti in possesso di elevata competenza tecnica con funzioni di elevato contenuto professionale e di rilevante importanza per i fini istituzionali.

2. Nell'ambito dei compiti ad essi delegati e/o assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o del settore cui eventualmente sono preposti. Curano la predisposizione e l'esame di atti e di provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva ed iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; sono responsabili dell'utilizzo funzionale del personale loro affidato.

3. L'Area C prevede cinque gradini economici denominati C4, C3, C2, C1 e C0.

Area B

1. Appartengono all'Area B i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata nelle attribuzioni del settore di appartenenza, dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito di prescrizioni generali o di direttive di massima, svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di controllo. Sono responsabili dei risultati operativi delle attività svolte e/o coordinate ed hanno adeguati spazi di autonomia e iniziativa.

2. L'Area B prevede cinque gradini economici denominati B4, B3, B2, B1 e B0.

Area A

1. Appartengono all'Area A i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati. Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato.

2. L'Area A prevede cinque gradini economici denominati A4, A3, A2, A1 e A0.

Art. 14 Sviluppo Professionale

1. Il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente alle aree A, B e C acquisisce il diritto di accesso al gradino economico superiore a quello posseduto così come indicato al successivo comma 6.

2. L'Amministrazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui al comma precedente.

3. Per il personale dipendente in servizio alla data del 1 gennaio 2004 l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dal 1 gennaio 2004.
4. Per il personale dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato assunto in data successiva al 1 gennaio 2004 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 della maturazione del gradino economico superiore di cui al comma 1, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa di cui gli articoli 28, lettera a) e 29 del presente contratto.
6. Con decorrenza dal 1 gennaio 2004 i dipendenti appartenenti alle aree A, B, e C acquisiscono il diritto di accesso al gradino superiore dopo i seguenti periodi:

Area A

1) Da "gradino 0" a "gradino 1"	2 anni
2) Da "gradino 1" a "gradino 2"	2 anni
3) Da "gradino 2" a "gradino 3"	5 anni
4) Da "gradino 3" a "gradino 4"	5 anni

Area B

1) Da "gradino 0" a "gradino 1"	2 anni
2) Da "gradino 1" a "gradino 2"	2 anni
3) Da "gradino 2" a "gradino 3"	5 anni
4) Da "gradino 3" a "gradino 4"	8 anni

Area C

1) Da "gradino 0" a "gradino 1"	2 anni
2) Da "gradino 1" a "gradino 2"	4 anni
3) Da "gradino 2" a "gradino 3"	8 anni
4) Da "gradino 3" a "gradino 4"	10 anni

Art. 15 Passaggi di area

1. Il passaggio di area avviene di norma dal gradino apicale dell'Area inferiore e comporta l'attribuzione del gradino economico 1 della nuova area e del corrispondente stipendio base lordo previsto dall'articolo 40, nonché dall'eventuale assegno ad personam in godimento alla data del passaggio.
2. Il passaggio ad Area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento del Direttore Generale, 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 nell'area di appartenenza. Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.
3. Il dipendente che, a seguito del passaggio di area, subisca una eventuale diminuzione dello stipendio base, ha diritto ad un assegno riassorbibile di importo pari alla predetta diminuzione.

Art. 16 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, da effettuarsi in cinque 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. 2.3.
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 settimanali), 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. 17 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 sette 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 un 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 di cui all'art.53 del presente contratto.

Art. 18 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 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 del c.c. i compensi per prestazioni straordinarie non concorrono alla formazione della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 19 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 di tredicesima;
 - b) l'importo mensile dell'eventuale assegno ad personam diviso per 156;
 - c) l'importo mensile delle indennità di cui agli articoli 44, 45 e 46 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 e le ore 6.
4. È considerato lavoro straordinario festivo quello prestato di domenica o nei giorni di riposo compensativo e negli altri giorni riconosciuti festivi dalla legge o dal presente accordo.

Art. 20 Banca delle ore

1. A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, in caso di effettuazione di prestazioni di lavoro oltre il normale orario così come definite dal precedente art.18, il dipendente, in luogo del complessivo trattamento economico previsto dall'art. 19, ha diritto di optare per la maturazione di corrispondenti riposi compensativi, da accantonare in un apposito conto ore individuale nel limite massimo di 80 ore.
2. L'opzione deve essere esercitata dal dipendente ogniqualvolta viene resa la prestazione lavorativa aggiuntiva.
3. L'utilizzo delle ore accantonate, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'Istituto, dovrà avvenire con un preavviso di almeno una giornata lavorativa da comunicare mediante la procedura informatica attualmente in uso.
4. 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.
5. In caso d'impossibilità di utilizzo dei permessi per cessazione del rapporto di lavoro, i riposi compensativi residui saranno oggetto di monetizzazione.

Art. 21 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) j) il 25 dicembre, Natale;
 - k) il 26 dicembre, S. Stefano;
 - l) 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 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 n. 4 giorni di permesso, che potranno essere fruiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della citata legge n. 54/1977, sarà corrisposto un ventiseiesimo della retribuzione.
5. I permessi di cui al 3 comma, richiesti e non fruiti per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore entro l'anno di maturazione, dovranno essere goduti, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, entro il 30 settembre dell'anno successivo.

Art. 22 Ferie

1. Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie retribuite pari a:

- per l'anno 2018 - 26 giorni lavorativi;
- per l'anno 2019 - 27 giorni lavorativi;
- dal 2020 - 28 giorni lavorativi ogni anno.

I giorni di ferie sono da intendersi dal lunedì al venerdì.

2. Il personale proveniente dalla fusione di cui al D.P.R. n. 278/87 e il personale proveniente dall'accorpamento di cui al D.L.vo 419/99 continua, invece, ad avere diritto ad un periodo di ferie retribuite, rispettivamente, di 30 giorni e di 28 giorni ogni anno.

3. Le malattie di durata superiore a tre giorni insorte durante le ferie ne interrompono il godimento nei casi di ricovero ospedaliero debitamente documentato o qualunque infermità certificata da una struttura sanitaria pubblica e nei casi in cui l'Istituto sia stato posto nelle condizioni di convalidarle; la chiusura dell'Istituto non costituirà impedimento a tal fine. In tale ipotesi è in 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.

4. Nell'eventualità che il dipendente venga colto da malattia durante un periodo di ferie trascorso all'estero, comunicazione telegrafica e certificazione sanitaria devono essere inviate al Direttore Generale, il quale, ove lo ritenga necessario, può disporre gli opportuni accertamenti tramite il Consolato italiano competente per territorio.

5. Il diritto alle ferie matura all'inizio dell'anno solare ed è irrinunciabile.

6. Le ferie possono essere fruite, secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, anche in più periodi.

7. 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; il predetto periodo di chiusura può essere frazionato in due distinti periodi, di cui uno della durata massima di dieci giorni lavorativi e l'altro della durata massima cinque giorni lavorativi; i periodi di chiusura devono essere notificati al personale almeno cinque mesi prima della chiusura stessa.

8. 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; salvo eccezionali deroghe che potranno essere concesse dal Direttore Generale solo a causa di improrogabili esigenze di servizio e nel rispetto dei termini previsti dalla legge.

9. Nel primo anno di servizio il dipendente assunto posteriormente al 1° gennaio 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.

10. La cessazione del rapporto di lavoro, dopo il superamento del periodo di prova, per qualsiasi motivo, anche nel corso del primo anno, 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.

10. Il diritto alle ferie non è riducibile in ragione di assenza per malattia, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno.

11. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere, a titolo gratuito, le ferie da loro maturate e non fruite ai colleghi dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli che, per le particolari condizioni di salute,

necessitano di cure costanti, nel limite massimo di 5 giorni annui, in via anonima e secondo le modalità stabilite nei punti successivi.

12. Ai fini dell'attuazione dell'istituto delle ferie solidali, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al comma precedente, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie per una misura massima di 15 giorni 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.

13. L'Amministrazione, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

14. I lavoratori che intendono aderire alla richiesta formalizzano per iscritto la propria volontà, indicando il numero dei giorni di ferie che intendono cedere.

15. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

16. Nell'ipotesi in cui le richieste siano formulate da più lavoratori e le giornate cedute siano insufficienti a soddisfare le stesse, le giornate cedute sono distribuite tra i diversi lavoratori aventi titolo secondo un criterio di proporzionalità.

18. Una volta acquisite, le ferie rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie sono utilizzate nel rispetto della disciplina contrattuale.

19. Ove, prima della fruizione, totale o parziale, 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. 23 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 prestabile articolazione 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 quiescenza, 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. 24 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 e s.m.i.).

Art. 25 Infortunio

Obblighi di comunicazione

1. In caso di infortunio sul lavoro (anche nella fattispecie riconosciuta "in itinere"), anche di lieve entità, il lavoratore deve darne immediata notizia all'Ente; la certificazione dovrà pervenire entro il 1 ° giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento.
2. L'Amministrazione deve comunicare all'I.N.A.I.L. e all'autorità di Pubblica Sicurezza entro 2 giorni successivi a quello in cui ne è venuto a conoscenza, tutti gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare agli obblighi predetti e l'Amministrazione, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la denuncia all'I.N.A.I.L. entro i termini di cui al presente articolo, l'Amministrazione non corrisponderà l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui ne ha avuto notizia.
3. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro 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'Amministrazione entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.
4. In caso di inadempienza all'obbligo di dare comunicazione e di far pervenire il certificato medico di cui ai commi precedenti l'assenza si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare di cui all'articolo 53.
5. Il dipendente assente per infortunio professionale ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica, ovvero dichiarazione di inabilità permanente da parte dell'INAIL.

Il trattamento economico

1. L'Amministrazione 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. 26 Malattia

Obblighi di comunicazione

1. Il dipendente che non può presentarsi in servizio per malattia deve darne comunicazione all'Amministrazione, entro le ore 9,30 del primo 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.

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 si sommano tutti gli eventi, sebbene non continuativi, purché tra i singoli eventi non vi sia un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi.
3. Qualora il dipendente abbia altresì fruito di un periodo di aspettativa per motivi di famiglia, personali e studio di cui all'art. 29, il diritto alla conservazione del posto di lavoro non potrà comunque superare la durata complessiva (malattia ed aspettativa per motivi di famiglia/personali e di studio) di tre anni e mezzo nell'arco di un quinquennio.
4. Ai fini della determinazione della durata massima delle assenze previste nel precedente comma, si considera il quinquennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di malattia o di aspettativa richiesta dal dipendente.
5. Ai fini della determinazione del periodo di comporto, si considerano utili i periodi di cui al successivo art. 30.
6. Sono esclusi dal calcolo del periodo di comporto i giorni di assenza dovuti a seguito degli effetti collaterali delle terapie salvavita. Il dipendente ha diritto al mantenimento, per intero, dello stipendio.

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, conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia, 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 trattamento di fine rapporto.
3. Qualora l'infermità, che è motivo dell'aspettativa, sia riconosciuta da una struttura sanitaria pubblica, dipendente da causa di servizio, permane, per tutto il periodo dell'aspettativa, il diritto del dipendente a tutti gli assegni, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e di turni.

Art. 27 Accertamenti sanitari

1. Durante il periodo di assenza dal servizio per malattia, l'Istituto può sottoporre l'impiegato a visite di controllo utilizzando l'Inps o le 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, nel comunicare l'assenza, ad indicare il luogo della propria dimora, se diverso da quello abituale. Qualora debba allontanarsi dall'abitazione per motivi di cura, è tenuto a darne immediata comunicazione all'Amministrazione.
3. Il dipendente che sia trovato assente dal proprio domicilio o dimora senza giustificato motivo incorre nelle sanzioni previste dall'art. 53 applicati con gradualità a seconda della ripetitività dell'infrazione.
4. La visita di controllo è comunque disposta in tutti i casi in cui l'impiegato debba essere collocato d'ufficio in aspettativa per infermità; può essere disposta quando il dipendente chieda di riprendere servizio prima della scadenza del periodo di aspettativa assegnatogli.
5. In caso di dissenso sul referto sanitario, il dipendente può chiedere per iscritto, entro il termine perentorio di 5 giorni, che il giudizio definitivo sia deferito ad un collegio medico arbitrale. La richiesta deve contenere la designazione del medico di parte.

6. Il collegio è composto da un medico designato dall'Istituto, dal medico designato dall'interessato e da un medico esterno - che assume la presidenza del collegio - designato di comune accordo dalle parti.

7. In caso di disaccordo, la designazione è demandata alla struttura sanitaria pubblica.

8. Quando il dipendente è ricoverato presso istituti di cura privati, il collegio - ove non ritenga di poter decidere allo stato degli atti - effettua gli accertamenti sanitari nel luogo del ricovero; in ogni altro caso il Presidente del collegio comunica al dipendente la data ed il luogo degli accertamenti.

9. Il collegio decide, in via definitiva, a maggioranza di voti.

10. Le spese per il consulto del collegio arbitrale sono sostenute dall'Istituto, con esclusione degli onorari e del rimborso delle spese spettanti al medico di fiducia del dipendente che sono liquidati, nei limiti delle vigenti tariffe nazionali, soltanto in caso di mancata conferma del giudizio clinico sanitario che ha dato luogo alla richiesta di accertamento collegiale.

11. Qualora il collegio arbitrale confermi il giudizio di idoneità al lavoro espresso dal sanitario della struttura sanitaria pubblica oppure la visita di controllo o gli accertamenti sanitari collegiali non possano aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata anche agli effetti retributivi e disciplinari.

Art. 28 Cause dell'aspettativa

Il dipendente, con provvedimento del Direttore Generale, può essere collocato in aspettativa per i seguenti motivi:

- a) servizio militare;
- b) infermità;
- c) assolvimento di funzioni pubbliche
- d) motivi di famiglia;
- e) motivi personali;
- f) motivi di studio;
- g) per assunzione alle dipendenze di una Società interamente controllata dall'Istituto.

Art. 29 Aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio

1. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio, deve presentare motivata domanda.

2. Il Direttore Generale provvede sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda stessa, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.

3. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio ed a richiesta del dipendente.

4. Durante l'aspettativa, che non può eccedere la durata di un anno, il dipendente non ha diritto ad alcun assegno.

5. Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini del computo delle ferie, della maturazione dello sviluppo professionale e del trattamento di fine rapporto.

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. 30 Aspettativa per assunzione alle dipendenze di una Società interamente controllata dall'Istituto

1. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa di cui all'art. 28 lettera g) deve presentare domanda.
2. l'aspettativa di cui al comma precedente è cumulabile con le aspettative previste dagli articoli 26 e 29 e quindi non influisce sui limiti di cumulo previsti dall'art. 31.
3. l'aspettativa di cui al comma 1 avrà durata coerente con quella del rapporto di lavoro subordinato stipulato con la Società interamente controllata dall'Istituto. Nel caso in cui il rapporto di lavoro alle dipendenze della Società controllata venga risolto per dimissioni, il dipendente dovrà dare un preavviso non inferiore a ad un mese.
4. Il Direttore Generale Ismea 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 tre mesi dalla revoca, sarà considerato dimissionario.
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 nella qualità di assunto alle dipendenze della Società controllata.
8. Durante l'aspettativa di cui al comma 1), il dipendente non ha diritto ad alcun assegno.
9. Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini del computo delle ferie e del trattamento di fine rapporto. Gli accantonamenti di fine rapporto già maturati anteriormente all'inizio dell'aspettativa ed accantonati da ISMEA, continueranno ad essere rivalutati ai sensi dell'art. 2120, quarto comma, 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 dell'Area 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, derivante dall'applicazione del sesto comma dell'art. 14 del presente CCNL. 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. 14, sesto comma del presente 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 dalla società controllata avanzamenti di inquadramento non conciliabili con gli automatismi contrattuali previsti dal presente CCNL, al termine dell'aspettativa il Direttore Generale ISMEA valuterà il livello professionale maturato alle dipendenze della Società controllata sia ai fini dell'avanzamento anticipato previsto dall'art. 14, secondo comma, del presente CCNL, sia ai fini dell'eventuale passaggio di area previsto dall'art. 15, secondo comma, del presente CCNL, con esclusione, in questo secondo caso, delle qualifiche superiori all'Area C. L'avanzamento anticipato o il passaggio di area che fossero in tal modo riconosciuti dal

Direttore Generale ISMEA, decorreranno dal reinserimento del dipendente nell'organico dell'Istituto, con esclusione, quindi, dell'applicazione del comma 11.

13. Nel caso in cui il rapporto di lavoro alle dipendenze delle Società controllate dovesse cessare per licenziamento per giusta causa o per mancanze, le parti convengono fin d'ora che i fatti che le Società avranno contestato quale giustificazione del licenziamento potranno essere valutati anche dall'ISMEA ai fini dell'intimazione del recesso per lesione del vincolo di fiducia, secondo le modalità e i criteri previsti dal codice disciplinare ISMEA.

Art. 31 Cumulo di aspettative

14. I periodi di aspettativa per motivi di famiglia, personali o di studio, si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'articolo 29 quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi; I periodi di aspettativa per motivi di salute si sommano, ai soli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dal secondo comma dell'art. 26, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi.

15. La durata complessiva delle aspettative di cui agli articoli 26 e 29 non può superare in ogni caso tre anni e mezzo in un quinquennio.

16. Per motivi di particolare gravità il Direttore Generale può consentire al dipendente che abbia raggiunto i limiti previsti dagli articoli 26 e 29 e dal precedente comma, un ulteriore periodo di aspettativa, senza assegni, di durata non superiore a sei mesi.

17. Ai fini della determinazione della durata massima dell'aspettativa prevista dal secondo comma, si considera il quinquennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto dal dipendente.

Art. 32 Permessi

1. Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso, previa valutazione del dirigente, 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.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata preventivamente e in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente.

4. Il recupero delle ore di permesso deve essere autorizzato dal dirigente responsabile o da persona delegata dallo stesso o prevista da ordine di servizio.

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

6. Al dipendente possono essere eccezionalmente concessi nel caso di prestazioni ambulatoriali, per questioni indifferibili ovvero urgenti o impreviste, attestati dal medico o da struttura pubblica, ovvero, autocertificate dal dipendente, ove quanto suddetto non sia oggettivamente possibile al di fuori dell'orario di lavoro, permessi non recuperabili nel limite massimo di 36 ore annue. Per l'utilizzo di tali permessi, il dipendente deve darne comunicazione all'Amministrazione per la relativa autorizzazione.

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

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

9. I commi da 1 a 5 del presente articolo si applicano esclusivamente nel caso di assenza o insufficienza di ore accantonate nel conto individuale di cui all'art. 20.

Art. 33 Permessi di 3 giorni 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 tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo 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 telefonica all'Amministrazione e presentare al rientro idonea documentazione attestante l'evento (compresa dichiarazione sostitutiva di atto notorio).
3. Nei casi di grave infermità invece, il dipendente dovrà preavvertire il datore di lavoro dei giorni di assenza, con un preavviso di norma, di almeno tre giorni ed allegare il certificato medico attestante la grave infermità del familiare e la conseguente necessità dell'assistenza da parte del lavoratore richiedente. Sia il permesso per lutto, che quello per i casi di grave infermità, devono obbligatoriamente essere utilizzati entro 7 giorni dal verificarsi dell'evento (lutto o accertamento della grave infermità).
4. Ai sensi della legge 76/2016, le disposizioni del presente articolo si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 34 Permessi studio e diritto allo studio

1. In conformità alle previsioni dell'art. 10 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) 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 lettera a), il lavoratore studente è tenuto a presentare all'Istituto documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

3. Inoltre, il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della lettera b) del presente articolo, 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.

Art. 35 Altri permessi straordinari

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'Amministrazione, 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.

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.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. Ai sensi del D.lgs. 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'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al precedente comma, la dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette 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, 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 trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base giornaliera o base oraria con un minimo di 4 ore, nell'arco temporale di tre anni dalla presentazione della documentazione.

Art. 36 Cure idrotermali

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

Art. 37 Permessi per assistenza a familiari portatori di *handicap*

1. Ai genitori, alternativamente, ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente od un affine entro il terzo grado portatore di handicap o bisognoso di assistenza riabilitativa continua, ancorché non convivente, si applica la normativa vigente di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53, al d.lgs n. 151/2001 ed alla legge n. 183/2010.
2. In conformità alle previsioni di cui al comma 7 bis dell'art. 33 L. 104/1992 ed alle istruzioni sull'utilizzo dei permessi in oggetto fornite dall'Inps nella circolare n.53/2008, al fine di consentire all'Istituto un'efficiente organizzazione delle risorse funzionali al conseguimento dei propri obiettivi istituzionali, il dipendente è tenuto a presentare all'Amministrazione una pianificazione mensile dei permessi entro il 20 del mese precedente a quello di competenza.
3. L'Istituto, in caso di esigenze tecnico-produttive e organizzative, 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.
4. 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 tre giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro, nonché a fornire idonea documentazione a supporto (eventualmente anche dopo la fruizione).

Art. 38 Lavoratori tossicodipendenti, etilisti e con disturbo della personalità

1. I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo cronico o di disturbo della personalità, i quali 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 tre anni.
2. Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui all'articolo 28.
3. Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta all'Ente 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 servizio 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'Ente 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'Ente 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 (tempo pieno) a part-time (tempo parziale), 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'Ente, 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. 39 Struttura della retribuzione

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

Art. 40 Stipendio

1. Gli importi degli stipendi base mensili, al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti da disposizioni di legge o contrattuali e delle ritenute erariali, sono così stabiliti:

STIPENDI BASE MENSILI - TRIENNIO 2018/2020			
Area	gradino	Dal 1 gennaio 2018	
quadro	...	€	3.228,00
C	4	€	2.756,00
	3	€	2.484,00
	2	€	2.214,00
	1	€	2.015,00
	iniz.	€	1.865,00
B	4	€	2.164,00
	3	€	2.015,00
	2	€	1.865,00
	1	€	1.769,00
	iniz.	€	1.616,00
A	4	€	1.831,00
	3	€	1.769,00
	2	€	1.705,00
	1	€	1.645,00
	iniz.	€	1.495,00

Art. 41 Determinazione dello stipendio mensile, giornaliero e orario

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo l'importo lordo mensile per 26; la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione lorda mensile per 156.

1. Nei casi di assunzione, di risoluzione del rapporto di impiego, ovvero di inizio o termine di una posizione comportante la cessazione del diritto alla retribuzione che si verifichino dopo il primo giorno del mese, lo stipendio del mese stesso, salvo quanto previsto dal comma successivo, è commisurato ai giorni per i quali compete la retribuzione, entro i limiti dello stipendio mensile.

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.

Art. 42 Tredicesima mensilità

1. Nella seconda decade del mese di dicembre di ogni anno è corrisposta una tredicesima mensilità pari allo stipendio base, all'eventuale assegno ad personam in godimento, all'eventuale indennità quadro in godimento e all'eventuale Aumento professionale in godimento.

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 per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici 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. 43 Indennità di funzione Quadro

1. Ai dipendenti appartenenti all'Area 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 € 600,00.

2. L'indennità di funzione è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 44 Indennità di incarico

1. Ai dipendenti non inquadrati nell'Area Quadro, cui è affidata la responsabilità di un incarico specifico individuato dalla Direzione Generale, è corrisposta un'indennità lorda mensile per 12 mensilità, di un importo minimo pari a € 100,00.

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 trattamento di fine rapporto.

Art. 45 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'Amministrazione può riconoscere un "Aumento professionale", non riassorbibile, di un importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

2. Gli importi relativi all'"Aumento Professionale" sono i seguenti:

Aree/gradino

Area Quadro €. 122,00

Area C

Gradini 3 e 4 €. 94,00

Gradino 2 €. 84,00

Gradino 1 €. 76,00

Gradino zero €. 71,00

Area B

Gradini 3 e 4	€.	76,00
Gradino 2	€.	71,00
Gradino 1	€.	67,00
Gradino zero	€.	61,00

Area A

Gradini 3 e 4	€.	66,00
Gradino 2	€.	65,00
Gradino 1	€.	62,00
Gradino zero	€.	57,00

3. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita e definita nell'importo dalla Direzione Generale, valutando il *curriculum* professionale del lavoratore.
4. La predetta indennità è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai fini della determinazione dei compensi per lavoro straordinario.
5. In caso di passaggio di area o di gradino economico l'eventuale aumento professionale in godimento viene adeguato ai minimi previsti per la nuova area o per il nuovo gradino economico.

Art. 46 Indennità apicale di funzione

1. Ai dipendenti appartenenti agli ultimi due gradini economici delle Aree C, B ed A l'Amministrazione, può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari a Euro:

Area C	€.	140,00
Area B	€.	80,00
Area A	€.	50,00

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 Area.

Art. 47 Assegno per il nucleo familiare

1. Ai dipendenti dell'Istituto si applicano le disposizioni vigenti in materia di assegni per il nucleo familiare, alle quali espressamente si rinvia, al fine di sostenere i nuclei familiari composti da più persone ed i cui redditi sono compresi nelle fasce stabilite annualmente.

Art. 48 Buono pasto

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

Art. 49 Missioni

1. L'Istituto ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea 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.

3. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto, 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 35,00;
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Dirigente Responsabile può essere riconosciuto l'albergo a quattro 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 40,00.
- e) compenso supplementare per ogni sabato, ogni domenica e per ogni giorno festivo trascorso in missione:
 - per ciascun giorno Euro 25,00.

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 30,00 forfettari per ogni pasto ed Euro 80,00 forfettari per ciascun pernottamento;
- b) in caso di rimborso documentato delle spese di alloggio la diaria forfettaria per ogni pasto è stabilita in Euro 25,00.

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. Ai dipendenti in missione in nessun caso 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 che in occasione di fiere e convegni, viene chiamato ad una presenza costante in stand per un numero di ore eccedenti la normale prestazione lavorativa, spetta, altresì, il seguente compenso supplementare omnicomprensivo per ogni giorno di presenza nello stand:

- Area C Euro 30,00
- Aree B e A Euro 22,00

11. Al dipendente inviato in missione spetta un congruo anticipo sulle spese.

12. Al rientro dalla missione il dipendente è tenuto a consegnare all'Amministrazione del personale, entro 5 giorni dal rientro, il foglio di missione debitamente compilato in ogni sua

parte, sottoscritto dal dipendente e controfirmato dal dirigente della Direzione di appartenenza.

Art. 50 Trasferimenti

1. L'Istituto per ragioni tecniche, organizzative e produttive può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città.
2. I trasferimenti che comportino mutamento della sede di lavoro saranno attuati previa determinazione dei criteri in sede di contrattazione integrativa.
3. Al dipendente trasferito d'ufficio in altro comune è dovuto il trattamento di viaggio e, per la durata di questo, il trattamento di missione.
4. Analogo trattamento, nella misura prevista per la qualifica rivestita dal dipendente, compete anche per ciascuna persona della famiglia del dipendente stesso con esso convivente.
5. Al dipendente trasferito spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per la spedizione dei mobili e delle masserizie per non oltre 40 quintali complessivi.
6. Le spese per l'imballaggio, la presa e resa a domicilio e per il carico e lo scarico dei mobili e delle masserizie sono rimborsate al dipendente su presentazione di almeno tre preventivi, previa approvazione da parte dell'Amministrazione del preventivo di spesa e su presentazione della relativa fattura.
7. Al dipendente trasferito 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 e successive modificazioni e integrazioni; in tale caso la trattativa con il locatore, sarà demandata direttamente all'Istituto.
8. Al personale trasferito spetta, per sei mesi, un'indennità di prima sistemazione nelle misure di seguito indicate:
 - a) per il primo mese Euro 1.250,00;
 - b) per i mesi successivi Euro 1000,00.
9. In caso di chiusura di una sede periferica dislocata in un comune diverso da quello della sede centrale dell'Istituto, al personale trasferito presso altra sede - previo preavviso di tre mesi - si applicano i commi da 3 a 8 del presente articolo.

Art. 51 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 regolamenti. Il dipendente è tenuto a rispettare il Codice di comportamento Ismea.
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 legislativa e dei regolamenti dell'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;
- 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. 52 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. 53 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, previo procedimento disciplinare nei casi previsti:

- 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 tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'Istituto è venuto a conoscenza del fatto. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolpa anche con 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. 54 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 con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i) manifestazioni caluniose 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;
 - j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
 - k) 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.
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 espresso 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) 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. 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), e) 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. 53 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. 55 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 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 prevista dall'art. 60, comma 2, lettera d) e dall'art. 61, comma 2, lettere i) e j), 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 ai sensi dell'art. 60, comma 2, lett. d) e dell'art. 61, comma 2, lettere i) e j) 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. 56 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. L'Istituto, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma
3. 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 degli articoli 60 e 61.
4. 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. 55 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

5. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% delle voci retributive indicate all'articolo 39, comma 1, lettere a) e b), nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

6. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 55, 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. 55, 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 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. 57 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, 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. 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'articolo 56, 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, 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, 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 decreto legislativo n. 231/2001.

Art. 58 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 risoluzione disciplinati dagli articoli 25, 26, 60 e 61 del presente contratto, 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. 59 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza 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 lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese:

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. 60 Licenziamento con preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 53, comma 1, lettere a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione prevista dal medesimo comma, lettera f).
2. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - a) ripetuta insubordinazione ai superiori;
 - b) esecuzione senza permesso di lavori nell'Istituto per conto proprio o di terzi senza impiego di materiale dell'Istituto;
 - c) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - d) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori del servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
 - e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo 53, comma 1, lettere a), b), c) e d), quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione, di cui allo stesso articolo, salvo quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 53.

Art. 61 Licenziamento senza preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.
2. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - a) grave insubordinazione ai superiori;
 - b) furto nell'Istituto;
 - c) trafugamento di oggetti o documenti dell'Istituto;
 - d) assenze ingiustificate che superino una settimana;
 - e) danneggiamento volontario al materiale ed alle attrezzature di proprietà dell'Istituto;
 - f) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - g) esecuzione senza permesso di lavoro nell'Istituto per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale e strumenti dell'Istituto;
 - h) rissa all'interno dell'Istituto.
 - i) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori del servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.
 - j) condanna passata in giudicato:
 1. 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.
 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

Art. 62 Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto al dipendente il trattamento di fine rapporto regolato dalle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Le norme per la concessione di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto sono riportate nell'allegato "A" al presente contratto.

Art. 63 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. 64 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. 65 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, continua a essere regolata con "l'accordo per l'istituzione del trattamento di previdenza complementare per i dipendenti dell'Ismea".

Art. 66 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. 67 Welfare aziendale

1. In riferimento a quanto previsto dai precedenti articoli 65 e 66 e alle convenzioni con case di cura, la contrattazione integrativa di secondo livello potrà prevedere l'applicazione di quanto previsto dall'art. 1 della legge 208/2015 e dall'art. 1 della legge 232/2016 in materia di welfare aziendale.

Il Direttore Generale

Le OO.SS.

CGIL

CISL

UIL

CONFINTESA