

ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL CONSORZIO  
EGO 2023-2025

In data 29 aprile 2024, nella sede del consorzio European Gravitational Observatory (EGO), si sono incontrate la delegazione EGO composta da:

Massimo Carpinelli – Direttore EGO

Luca Della Santina – ViceDirettore Amministrativo di EGO

Marta Budroni – Area Risorse Umane e Affari Generali

e la delegazione di parte sindacale composta da:

Alessandro Gasparri – Segretario generale FLC CGIL Pisa

Pasquale Cuomo – FLC CGIL Provinciale

Giulio Ballardini – RSU

Beatrice Montanari – RSU

Luca Paoli – RSU

Le parti sottoscrivono il seguente “ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL CONSORZIO EGO 2023-2025”.

# CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL CONSORZIO EGO 2023-2025

## SOMMARIO

SOMMARIO .....	2
PREMESSA.....	4
PARTE I - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
Art. 2 DECORRENZA, DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	4
PARTE II - IL RAPPORTO DI LAVORO .....	4
Art. 3 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	4
Art. 4 IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO .....	5
Art. 5 PERIODO DI PROVA.....	5
Art. 6 LAVORO AGILE .....	6
Art. 7 CAUSE DI CESSAZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	6
Art. 8 ORARIO DI LAVORO E RIPOSO SETTIMANALE.....	6
Art. 9 CONTO ORE INDIVIDUALE.....	7
Art. 10 FERIE E FESTIVITA' ABOLITE .....	7
Art. 11 PERMESSI RETRIBUITI, ASPETTATIVE, CONGEDI ED ALTRE ASSENZE.....	8
PARTE III – DIRITTI E TUTELE.....	9
Art. 12 ASSENZE PER MALATTIA .....	9
Art. 13 ASSENZE PER INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI.....	10
Art. 14 NORME A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA GENITORIALITÀ.....	10
Art. 15 DIRITTO ALLO STUDIO .....	11
Art. 16 E-LEARNING .....	12
Art. 17 MENSA E SERVIZIO SOSTITUTIVO.....	12
PARTE IV - NORME DISCIPLINARI.....	12
Art. 18 DOVERI DEL DIPENDENTE .....	12
Art. 19 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI .....	13
Art. 20 CODICE DISCIPLINARE .....	13
Art. 21 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE .....	15
PARTE V - RELAZIONI SINDACALI.....	16

Art. 22	OBIETTIVI E STRUMENTI.....	16
Art. 23	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA .....	16
Art. 24	TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO .....	17
Art. 25	INFORMAZIONE PREVENTIVA E SUCCESSIVA.....	17
Art. 26	CONSULTAZIONE.....	18
Art. 27	CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	18
Art. 28	COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI .....	18
Art. 29	DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI .....	18
Art. 30	DIRITTO DI ASSEMBLEA.....	19
Art. 31	CONTRIBUTI SINDACALI .....	19
PARTE VI - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE.....		19
Art. 32	ORDINAMENTO DEL PERSONALE .....	19
Art. 33	PROFILI PROFESSIONALI, REQUISITI E MANSIONI.....	20
Art. 34	ACCESSO DALL'ESTERNO.....	22
Art. 35	PROGRESSIONI DI LIVELLO PER IL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO.....	23
Art. 36	PROGRESSIONI DI LIVELLO PER IL PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO .....	23
Art. 37	FASCE ECONOMICHE E PROGRESSIONI DI FASCIA.....	23
Art. 38	MOBILITÀ TRA PROFILI.....	24
PARTE VII - TRATTAMENTO ECONOMICO.....		24
Art. 39	STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	24
Art. 40	RISORSE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	24
Art. 41	FONDO E COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO.....	25
Art. 42	FONDO E COMPENSI PER IL LAVORO IN TURNI .....	25
Art. 43	FONDO PER CONDIZIONI DI DISAGIO E RESPONSABILITÀ .....	26
Art. 44	FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE.....	26
PARTE VIII NORME TRANSITORIE E FINALI.....		27
Art. 45	MATERIE OGGETTO DI RINVIO DI CONTRATTAZIONE.....	27
Art. 46	NORME FINALI E DI RINVIO.....	27

## PREMESSA

Il consorzio European Gravitational Observatory (EGO), costituito nell'anno 2000 dall'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) e dal Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) ha il compito di: assicurare il funzionamento, la manutenzione, i miglioramenti e lo sfruttamento dell'antenna gravitazionale VIRGO; assicurare la manutenzione del sito e delle infrastrutture; assicurare la creazione e il funzionamento di un centro di calcolo per l'analisi dei dati; promuovere attività di Ricerca e Sviluppo utili per la rivelazione delle onde gravitazionali; svolgere ogni altra ricerca nel campo della gravitazione di interesse per i suoi membri; promuovere la cooperazione nel campo della ricerca sperimentale e teorica sulle onde gravitazionali in Europa, nonché i contatti tra scienziati e ingegneri, la disseminazione dell'informazione e la formazione avanzata di giovani ricercatori.

## PARTE I - AMBITO DI APPLICAZIONE

### Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo di lavoro, di seguito CCL, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato del Consorzio EGO, di seguito Consorzio.

### Art. 2 DECORRENZA, DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali ed ha validità economica e normativa nel triennio 2023-2025.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o PEC, almeno 6 (sei) mesi prima di ogni singola scadenza. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 6 (sei) mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.
4. Nel periodo di eventuale vacanza contrattuale, al personale del Consorzio spetterà una indennità mensile (Indennità di vacanza contrattuale) stabilita in ragione del 50% del tasso di inflazione programmato, individuato da parte dell'Istat a dicembre dell'anno precedente a quello di vacanza contrattuale, calcolato sulla retribuzione lorda del livello IIIa, fascia 0. Il valore ottenuto verrà assegnato in maniera uniforme a tutti i dipendenti del Consorzio, in modalità riassorbibile a partire dal successivo CCL, solo se gli aumenti salariali del nuovo CCL saranno superiori alla vacanza contrattuale. L'indennità è erogata a partire dal mese di gennaio.

## PARTE II - IL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 3 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I contratti di lavoro stipulati saranno a tempo indeterminato e/o determinato, di norma a tempo pieno. Si potrà procedere all'assunzione con contratto a tempo determinato con l'osservanza delle norme vigenti in materia e nel limite massimo del 20% dell'organico riferita al personale a tempo indeterminato.
2. In deroga al precedente comma 1, il Consorzio potrà stipulare contratti individuali di lavoro a tempo determinato per l'inserimento di figure specializzate, finalizzati alla successiva ed eventuale trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato attraverso un procedimento di "tenure track", la cui disciplina sarà oggetto di contrattazione tra le parti.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge, il codice civile e le normative dell'Unione Europea.
4. La dotazione organica del personale viene definita dal Consiglio del Consorzio per l'attuazione dei propri compiti istituzionali e progettuali. Della composizione della dotazione organica del Consorzio e sue eventuali modifiche

viene data, annualmente, informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

5. L'assunzione del personale avviene in accordo al "Regolamento per l'assunzione di personale" di cui il Consorzio è dotato, di norma tramite pubblicazione della posizione offerta almeno sul sito web del Consorzio, tenendo conto della sua natura multinazionale. L'inquadramento iniziale viene determinato sulla base dei profili professionali definiti nel presente Contratto.

#### Art. 4 IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il contratto di lavoro individuale, redatto in forma scritta e sottoscritto dal dipendente per accettazione, al momento della sua assunzione deve indicare: a) Tipologia del rapporto di lavoro;  
b) Data di inizio del rapporto di lavoro;  
c) Livello e profilo di assunzione, fascia retributiva iniziale;  
d) Durata del periodo di prova;  
e) Sede di lavoro;
2. In caso di contratto a tempo determinato il termine finale del contratto di lavoro.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dal contratto collettivo vigente anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso.
4. In caso di assunzione a tempo parziale, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche le modalità e l'articolazione dell'orario di lavoro assegnato.
5. Il contratto di lavoro individuale farà riferimento al presente Contratto Collettivo di Lavoro e agli altri accordi di lavoro in vigore stipulati con le Rappresentanze Sindacali. Con la stipula del contratto di lavoro individuale il Consorzio fornirà adeguata informazione sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

#### Art. 5 PERIODO DI PROVA

1. Il dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di 6 (sei) mesi. Il dipendente assunto con contratto a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova corrispondente ad un sesto del periodo di durata del contratto stesso. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non viene richiesto ai dipendenti che abbiano lavorato in precedenza presso il Consorzio con contratto a tempo determinato o indeterminato o flessibile qualora la mansione non sia mutata. In caso di assunzione con nuova mansione, il periodo di prova sarà limitato a 3 (tre) mesi.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 (sei) mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa determinazione del Consorzio. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica, in osservanza di quanto disposto al successivo Art. 13 ([Assenze per infortuni sul lavoro e malattie professionali](#)). Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dalle norme vigenti.
3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
4. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro.
5. Decorso il periodo di prova, senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta la anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti giuridici ed economici.
6. In caso di recesso di una delle parti, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità e la retribuzione corrispondente ad eventuali giorni di ferie maturate e non godute.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Durante il periodo di prova il Consorzio adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionale di appartenenza.

## Art. 6 LAVORO AGILE

1. Il Consorzio prevede tra le modalità di articolazione della prestazione lavorativa l'utilizzo del Lavoro Agile.
2. Per le modalità di utilizzo si rimanda all'“Accordo di regolamentazione (Lavoro Agile)”, del 25/08/2022 e eventuali successive modifiche sottoscritto con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

## Art. 7 CAUSE DI CESSAZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro, costituito ai sensi dell'Art. 3 ([Costituzione del rapporto di lavoro](#)) commi 1 e 2, può terminare per le seguenti cause:
  - a) scadenza del termine del contratto a tempo determinato;
  - b) risoluzione consensuale;
  - c) dimissioni del dipendente;
  - d) licenziamento disciplinare per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
  - e) licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
  - f) altre cause di cessazione del rapporto di lavoro previste dalla legge.
2. Nei casi previsti dalla legge e dal presente CCL, il preavviso che la parte recedente deve dare, sia essa il lavoratore o il Consorzio, è fissato in 3 mesi. In mancanza di preavviso, la parte recedente è tenuta verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso, ai sensi dell'Art. 2118 c.c. Tale periodo di preavviso può, su richiesta del dipendente, essere ridotto dal Consorzio. Il preavviso deve essere comunicato tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o lettera consegnata a mano dietro rilascio di ricevuta, dal o all'Ufficio del Personale.

## Art. 8 ORARIO DI LAVORO E RIPOSO SETTIMANALE

1. L'orario ordinario di lavoro è di 40 (quaranta) ore settimanali, salvo quanto riportato nel successivo comma 8 del presente articolo, ed è di norma articolato su 5 (cinque) giorni, salvo casi particolari la cui diversa articolazione sarà oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
2. L'orario di lavoro è definito nell'ambito delle norme del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 di attuazione delle direttive comunitarie 93/104/CE e 2000/34/CE e delle norme di legge nazionali e comunitarie nel tempo vigenti.
3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio del Consorzio. L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata dalla Direzione del Consorzio previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
  - a) utilizzazione in maniera programmata degli istituti che, fatte salve le esigenze di servizio, rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
  - b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 40 (quaranta) ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
  - c) utilizzo di orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di posticipare o anticipare, entro un tempo definito, l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. Le eccedenze o carenze di ore effettuate verranno contabilizzate nel Conto Ore individuale di cui al successivo Art. 9 ([Conto ore individuale](#));
  - d) utilizzo di particolari forme di flessibilità, purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato a favore di Enti del Terzo Settore di cui al D. Lgs. 03 agosto 2017, n. 117 e successive modificazioni e integrazioni.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, con l'uso di sistemi automatici di rilevazione presenze e badge identificativi personali. In casi particolari, modalità differenziate e/o sostitutive dell'utilizzo del badge sono definite dal Consorzio, in relazione alle esigenze delle

strutture interessate, dandone informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

6. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale per situazioni particolari o per orario di lavoro su turni continui, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva nel giorno concordato con il responsabile della struttura.
7. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non è monetizzabile.
8. Per i dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro in turno l'orario di lavoro è di 39 (trentanove) ore settimanali. La prestazione di lavoro in turno sarà oggetto di apposito accordo tra le parti.
9. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

#### Art. 9 CONTO ORE INDIVIDUALE

1. Le ore di lavoro conseguenti alla flessibilità di orario in entrata ed uscita di cui al precedente Art. 8 ([Orario di lavoro e riposo settimanale](#)) comma 4 lettera c) sono accantonate nel Conto Ore individuale, per essere fruito, sotto forma di riposi compensativi, secondo criteri che la Direzione del Consorzio adotterà e che saranno oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
2. Al termine di ogni anno solare i riposi compensativi non fruiti e conteggiati nel conto ore individuale saranno retribuiti al lavoratore, entro un monte ore massimo e secondo le modalità e le misure definiti dal Consorzio e che saranno oggetto di consultazione secondo quanto previsto al precedente comma.

#### Art. 10 FERIE E FESTIVITA' ABOLITE

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio o altre indennità alle quali l'interessato abbia espressamente rinunciato.
2. La durata del periodo di ferie, inclusi i due giorni previsti nell'Art.1, paragrafo 1, lettera a), della Legge del 23 dicembre 1977, n. 937, è la seguente:
  - 27 (ventisette) giorni lavorativi per tutti i dipendenti.
3. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo in caso di cessazione dal rapporto di lavoro qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio. Esse vanno fruito nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.
4. Il Consorzio determina annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno, i periodi di chiusura del sito e di sospensione parziale o totale delle attività lavorative fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni lavorativi, anche non continuativi. I dipendenti saranno informati tempestivamente di tali decisioni e utilizzeranno per i periodi suddetti i giorni di ferie o di festività abolite di cui al comma 7.

In caso di chiusura o sospensione delle attività non programmata, i dipendenti del Consorzio potranno utilizzare, a copertura delle ore non lavorate, la banca ore o l'anticipazione di ferie.
5. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può richiedere il godimento delle ferie frazionate in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 (due) settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre.
6. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 31 agosto dell'anno successivo.
7. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 (quattro) giornate di riposo per le ex festività abolite, da fruito nell'anno solare. Dette giornate possono essere fruito ad ore di permesso retribuito. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Per il mancato godimento delle ex festività abolite si rimanda alla normativa attualmente in vigore.
8. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 (tre) giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente il Consorzio, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.

9. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. Solo la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni è presa in considerazione ed è valutata come mese intero.
10. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.
11. Ove, per causa di maternità, malattia o infortunio o in altri casi previsti dalla normativa vigente, non sia possibile godere delle ferie nell'arco dell'anno solare o entro il 31 agosto dell'anno successivo, le stesse potranno essere godute in deroga ai termini di cui al comma 6.
12. Su richiesta dei dipendenti, le ferie possono essere fruito anche ad ore, con frazionamento minimo di 2 ore.
13. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: a) fino a un massimo di quattro giornate di ferie nella propria disponibilità; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel precedente comma, possono presentare specifica richiesta al Consorzio, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Ricevuta la richiesta, il Consorzio rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività abolite allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'Art. 10 e dei riposi compensativi eventualmente maturati. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto ai punti precedenti del presente comma, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## Art. 11 PERMESSI RETRIBUITI, ASPETTATIVE, CONGEDI ED ALTRE ASSENZE

1. Il dipendente, sulla base di apposita documentazione o, ove consentito dalla legge, di autocertificazione da presentare tempestivamente, può assentarsi nei seguenti casi:
  - a) documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della l. n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni 3 (tre) all'anno;
  - b) documentata infermità anche non grave ai sensi dell'Art.3, comma 3 della l. n. 104/1992, personale, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1: giorni 2 (due) all'anno utilizzabili anche in modo frazionato;
  - c) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 (otto) all'anno;
  - d) lutti per decesso del coniuge, ai sensi dell'articolo 4 della l. n. 53/2000, parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado o convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica: giorni 3 (tre) per evento;



- e) nascita figli, ai sensi del D. Lgs. 105/2022 e s.m.i si riconosce il congedo obbligatorio per il padre, ai sensi del D. Lgs. 151/2001 e s.m.i. si riconosce il congedo obbligatorio per la madre;
  - f) motivi personali o familiari, incluse visite mediche non disciplinate da apposite norme di legge: giorni 3 (tre) all'anno, utilizzabili anche in modo frazionato;
  - g) matrimonio o unione civile: 15 (quindici) giorni consecutivi.
2. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruito cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
  3. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione escluso ogni altro compenso accessorio che non sia fisso o ricorrente, o con carattere di generalità.
  4. I permessi di cui all'Art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della Legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.
  5. Nell'ambito delle disposizioni previste dal D. Lgs. 03 agosto 2017, n. 117, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994 n. 613, il Consorzio, per le attività di protezione civile, favorisce la partecipazione del personale agli interventi delle Organizzazioni di Volontariato abilitate, compatibilmente alle esigenze di servizio.
  6. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
  7. Al dipendente con contratto a durata indeterminata, ove compatibile con l'organizzazione o con le esigenze di servizio e dietro richiesta motivata, possono essere assegnati dal Consorzio, per motivi familiari o personali, periodi di aspettativa non retribuita per un massimo complessivo di 24 (ventiquattro) mesi nell'arco di tre anni.

## PARTE III – DIRITTI E TUTELE

### Art. 12 ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 (diciotto) mesi. Ai fini del computo di detto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nell'anno di calendario in corso e nel biennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta, per casi particolarmente gravi, può essere concesso dalla Direzione un periodo massimo di 12 (dodici) mesi di aspettativa non retribuita.
3. Sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1 del presente articolo, i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital nel limite massimo di 30 (trenta) giorni complessivi in un triennio. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi comprese le voci fisse e ricorrenti del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
4. Nel caso che il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, le relative assenze sono escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1. Per queste assenze è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. Il lavoratore interessato produce tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi comprese le voci fisse e ricorrenti del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, il Consorzio ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

contratto collettivo ego 2023-2025

- a) Nei primi 6 (sei) mesi di assenza, computati come al comma 1 del presente articolo e con le esclusioni previste ai commi 3 e 4, è corrisposto il 100% del trattamento economico fondamentale di cui all'Art. 39 ([Struttura della retribuzione e trattamento economico del personale](#)) nonché il 100% delle voci fisse e ricorrenti del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
  - b) Nei successivi 6 (sei) mesi di assenza, computati come al comma 1 del presente articolo e con le esclusioni previste ai commi 3 e 4, è corrisposto il 50% del trattamento economico fondamentale di cui all'Art. 39 ([Struttura della retribuzione e trattamento economico del personale](#)) nonché il 50% delle voci fisse e ricorrenti del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
  - c) Negli ulteriori 6 (sei) mesi di assenza, computati come al comma 1 del presente articolo e con le esclusioni previste ai commi 3 e 4, è corrisposto il 25% del trattamento economico fondamentale di cui all'Art. 39 ([Struttura della retribuzione e trattamento economico del personale](#)) nonché il 25% delle voci fisse e ricorrenti del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'Ufficio del personale tempestivamente e comunque, ove fissato, prima dell'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a comunicare all'Ufficio del personale ed entro il secondo giorno di malattia, il numero del protocollo del certificato medico, salvo comprovato impedimento.
  10. Il Consorzio può disporre il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.
  11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato al Consorzio, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.
  12. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il dipendente assente per malattia, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato al Consorzio, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al Consorzio, salvo comprovato impedimento.
  13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al Consorzio, al fine di consentirgli un'eventuale azione di risarcimento nei confronti del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni dallo stesso Consorzio corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, compresi gli oneri riflessi inerenti.
  14. Qualora un dipendente in servizio all'estero contragga malattia, avrà diritto al trattamento economico di cui al comma 7, al trattamento di missione per tutto il periodo di durata della malattia qualora la stessa non consenta il rientro in Italia ed al rimborso da parte del Consorzio delle eventuali somme corrisposte per visite mediche e cure effettuate nella misura in cui le stesse non vengano riconosciute dal SSNN o non coperte da eventuale assicurazione stipulata dal Consorzio.

### **Art. 13 ASSENZE PER INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia professionale riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica.
2. Nei casi di assenza di cui al precedente comma 1 al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'Art. 12 ([Assenze per malattia](#)) comma 7 lett. a).
3. Restano ferme le disposizioni di legge per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

### **Art. 14 NORME A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ' E DELLA GENITORIALITÀ**

1. Al personale dipendente si applicano le disposizioni di legge in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 80/2015 e s.m.i.

2. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'Art. 32, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 (trenta) giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non sono considerati come ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi non a carattere fisso e continuativo. Uniformandosi a quanto previsto dalla normativa vigente e con particolare riferimento all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 80/2015 e s.m.i., in caso di parto gemellare i primi 30 (trenta) giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, si intendono riferiti a ciascun figlio. L'integrazione al trattamento economico previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. sarà corrisposta dal Consorzio utilizzando le risorse per il trattamento economico accessorio del personale di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)). Per i periodi successivi, il trattamento economico sarà quello previsto dal citato D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i.
3. In caso di parto prematuro e qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, alla lavoratrice che faccia richiesta di periodi di astensione facoltativa il Consorzio riconosce il trattamento di cui al comma 2 per il periodo di degenza, sino ad un massimo di 2 (due) mesi. In caso di parto gemellare, il periodo di degenza contemporanea dei gemelli è conteggiato una sola volta.
4. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'Art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda all'amministrazione del Consorzio e all'INPS secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Ulteriori modalità relative alla fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, sono definiti con specifico accordo con le Rappresentanze Sindacali.
5. In tema di sostegno della genitorialità, si applicano le misure transitorie aggiuntive di cui all'Art. 4 c. 24, 25, 26 Legge 28 giugno 2012, n. 92.

## Art. 15 DIRITTO ALLO STUDIO

1. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dal Consorzio, permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 8% del personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 8% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi verrà rispettato il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o postuniversitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare l'attestato di iscrizione al corso entro la data definita dall'ufficio del personale e, al termine dello stesso, l'attestato di

partecipazione e/o quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'Art. 11 ([Permessi retribuiti, aspettative, congedi ed altre assenze](#)).

## Art. 16 E-LEARNING

1. Visto l'obbligo di formazione e aggiornamento da parte del datore di lavoro nei confronti dell'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) a norma del D. Lgs. 81/2008 e degli accordi Stato-Regioni del 2011 e del 7 luglio 2016, vista la possibilità di svolgere tale formazione in modalità e-learning, secondo l'allegato V dell'accordo Stato regioni del 7 luglio 2016, le Parti dichiarano e concordano che nulla osta a tale modalità di formazione e aggiornamento.
2. Tale modalità di formazione e aggiornamento viene estesa a tutto il personale.

## Art. 17 MENSA E SERVIZIO SOSTITUTIVO

1. Il Consorzio mette a disposizione del personale un servizio mensa interno o idoneo servizio sostitutivo.
2. Il servizio mensa o idoneo servizio sostitutivo è garantito nei giorni feriali, dal lunedì al venerdì, con esclusione del sabato, dei giorni festivi e dei periodi di chiusura programmata della struttura.
3. Al personale in turno ed in straordinario in giorni non lavorativi ed al personale in telelavoro è riconosciuta una indennità sostitutiva pari a € 8,88, di cui € 5,29 esenti da contribuzione ai sensi dell'Art. 51, c.2 lett. C) del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 e s.m.i.

# PARTE IV - NORME DISCIPLINARI

## Art. 18 DOVERI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali del Consorzio secondo gli assetti organizzativi propri del Consorzio stesso, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere ed antepoendo il rispetto della legge e l'interesse del Consorzio agli interessi privati propri ed altrui.
2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le determinazioni assunte dal Consorzio per la realizzazione dei compiti istituzionali e per la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, secondo quanto previsto dall'Art. 8 ([Orario di lavoro e riposo settimanale](#));
  - e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - f) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio; rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico – fisico;
  - g) 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; 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;
  - h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto-ordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
  - i) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
  - j) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle

istituzionali;

- k) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- l) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del Consorzio e non introdurre persone estranee al Consorzio, salvo che non siano debitamente autorizzate dal Direttore del Consorzio o da suo delegato oppure che ne abbiano altrimenti titolo;
- m) comunicare al Consorzio la propria residenza e, ove non coincidente, il domicilio temporaneo, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- n) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del Consorzio che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

## Art. 19 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel precedente Art. 18 ([Doveri del dipendente](#)) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
  - e) licenziamento con preavviso;
  - f) licenziamento senza preavviso.
2. Il Consorzio, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando il Direttore del Consorzio sia venuto a conoscenza del fatto.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
5. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60 giorni solari dalla data della contestazione dell'addebito, salvo comprovate cause di forza maggiore.
6. Il Direttore del Consorzio, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione scritta all'interessato.
7. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione né il tentativo di conciliazione.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti due anni, da rimprovero scritto in relazione ad un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento.
11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia alle norme di legge nel tempo vigenti in materia di arbitrato e conciliazione.

## Art. 20 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 delle sanzioni 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;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato al Consorzio, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del Consorzio, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, 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 compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un 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 nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, 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;
    - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso il Consorzio, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
    - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nello svolgimento delle attività, nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
    - d) inosservanze degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro che non comportino un pregiudizio per sé stessi, per gli altri dipendenti, per il servizio o per gli interessi del Consorzio o di terzi;
    - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del Consorzio, nei limiti previsti dall'Art. 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300;
    - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
    - g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti anche se da tali violazioni non sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il Consorzio, per gli utenti o per terzi;
    - h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.
  5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 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;
    - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4, con particolare riferimento al comma 4 lettera d) qualora dall'infrazione siano derivati pregiudizi per sé stessi, per gli altri dipendenti, per il servizio o per gli interessi del Consorzio o di terzi;
    - c) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso;
    - d) ingiustificato ritardo in entrata, rispetto all'orario di lavoro fissato dal Consorzio, per oltre 5 eventi in un anno;
    - e) testimonianza reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
    - f) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti della Direzione, dei diretti responsabili, di altri dipendenti, degli utenti;
    - g) responsabilità in alterchi negli ambienti di lavoro, nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
    - h) manifestazioni denigratorie nei confronti del Consorzio, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'Art. 1 della legge n.300 del 1970;
    - i) atti e comportamenti lesivi della dignità della persona;
    - j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato danno al Consorzio, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere il rapporto di fiducia con il Consorzio, costituendo un notevole inadempimento, quali:
  - a) recidiva plurima, per almeno tre volte nel biennio, nelle mancanze previste dal comma 5, anche 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;
  - 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 del Consorzio o ad esso affidati;
  - c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
  - d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre 7 giorni lavorativi consecutivi;
  - e) testimonianza falsa nell'ambito di procedimenti disciplinari;
  - f) atti e comportamenti che si concretizzano in molestie sessuali;
  - g) persistente insufficiente rendimento, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro laddove previsti;
  - h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.
7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:
  - a) responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
  - b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
  - c) delitti commessi in servizio.
8. Il procedimento disciplinare può essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale. Qualora il Consorzio venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'Art. 19 ([Sanzioni e procedure disciplinari](#)), dalla data di conoscenza della sentenza.
9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'Art. 2 ([Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto](#)), comma 1. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

## Art. 21 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Il Consorzio, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

# PARTE V - RELAZIONI SINDACALI

## Art. 22 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità del Consorzio e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività del Consorzio.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello di Contratto Collettivo di Lavoro (CCL), si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
  - b) informazione;
  - c) consultazione.

## Art. 23 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Il Consorzio attiva autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli delle disposizioni legislative nel tempo vigenti, nonché del successivo comma 5.
2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa del Consorzio, nonché al perseguimento degli obiettivi statutari, anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U.
3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:
  - a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
  - b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, secondo quanto previsto per ciascuna situazione dal presente CCL e dalla contrattazione integrativa;
  - c) linee di indirizzo e programmazione generale per la formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
  - d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - e) linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili, nonché criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
  - f) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'Art. 8 ([Orario di lavoro e riposo settimanale](#)) nonché per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro;
  - g) criteri generali e modalità per l'organizzazione dei turni di lavoro presso il Consorzio;
  - h) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
  - i) criteri generali per l'istituzione e gestione delle attività sociali e di sostegno al personale;
  - j) iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
  - k) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, dal limite individuale massimo di duecentocinquanta ore annue di lavoro straordinario;
  - l) criteri per l'utilizzo, da parte dei soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)) firmatari del presente CCL, della posta elettronica del Consorzio;
  - m) definizione delle prestazioni indispensabili per la funzionalità dei servizi del Consorzio.



4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale, decorsi sessanta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), f), g), j), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tali casi, il Consorzio procederà ad attuare le proprie decisioni e ne darà informazione ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dalla legge, dal CCL in vigore o comportare oneri non previsti dal Consorzio. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

#### Art. 24 TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata triennale e, alla scadenza, si rinnovano tacitamente di anno in anno ed hanno la stessa validità del CCL, quindi saranno disdetti automaticamente quando sarà disdetto il CCL. La parte economica invece può essere modificata/aggiornata annualmente senza la necessità della disdetta. Gli stessi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. Il Consorzio provvede a costituire la delegazione abilitata alle trattative di cui al comma 1 ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)) comma 2 per l'avvio del negoziato, entro 30 (trenta) giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza dei precedenti contratti e in ogni caso entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.
4. Il controllo e l'approvazione in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di budget annuale è effettuato dagli Organismi preposti del Consorzio.
5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

#### Art. 25 INFORMAZIONE PREVENTIVA E SUCCESSIVA

1. L'informazione si propone di basare i comportamenti delle parti sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli.
2. Il Consorzio fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)) in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.
3. Il Consorzio è tenuto a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:
  - a) stato dell'occupazione anche a tempo determinato, parziale e flessibile;
  - b) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità interna, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
  - c) criteri generali riguardanti l'organizzazione strutturale del Consorzio e le sue modifiche;
  - d) budget annuale per macro categorie di spesa;
  - e) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale nel rispetto della vigente normativa di legge;
  - f) altre casistiche per le quali il CCL prevede l'informazione preventiva.
4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
  - a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c) distribuzione delle ore di lavoro straordinario tra i dipartimenti;
  - d) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
  - e) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva;
  - f) altre casistiche per le quali il CCL prevede l'informazione non preventiva.
5. Non è oggetto di riservatezza l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)), sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

## Art. 26 CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali, in particolare per le seguenti materie:
  - a) prevenzione, igiene e sicurezza sul posto di lavoro, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
  - b) articolazione dell'orario di lavoro;
  - c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale nel rispetto della vigente normativa di legge.
2. Ciascuno dei soggetti di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)), ricevuta l'informazione, può richiedere per iscritto la consultazione che avrà luogo entro venti giorni.
3. In tali casi, il Consorzio acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)) che sarà riportato in uno specifico verbale.

## Art. 27 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni dirette.

## Art. 28 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante del Consorzio è composta:
  - a) dal Direttore del Consorzio o da un suo delegato eventualmente coadiuvato da responsabili degli uffici e/o da esperti in materia contrattuale designati dal Consorzio.
2. Per le OO.SS. la delegazione trattante è composta:
  - a) da rappresentanti delle OO.SS. delle categorie rappresentative titolate alla contrattazione negli enti pubblici di ricerca e firmatarie del CCL del personale del Consorzio EGO;
  - b) dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.).

## Art. 29 DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

1. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie, per l'espletamento del loro mandato, hanno diritto, complessivamente, a permessi retribuiti nel limite massimo di una (1) ora all'anno per dipendente a tempo indeterminato o determinato.
2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve darne comunicazione scritta al Direttore del Consorzio di regola 24 (ventiquattro) ore prima, tramite la Rappresentanza di appartenenza.
3. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto, complessivamente, a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura di 8 (otto) giorni all'anno.
4. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma 3 devono darne comunicazione scritta al Direttore del Consorzio di regola 3 (tre) giorni prima, tramite la Rappresentanza di appartenenza.
5. Le trattative sindacali a cui partecipano i soggetti di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)), formalmente convocate dal Consorzio, vengono di norma svolte in orario di lavoro e non incidono sulle ore di permesso di cui ai commi 1 e 3.
6. I componenti degli organi direttivi territoriali e nazionali delle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 19 Legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti nei limiti di n. 24 ore all'anno.
7. I dipendenti a tempo pieno o parziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato eletti in organismi direttivi statutarie delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto ad un'aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.
8. Restano salvi i diritti e le prerogative sindacali previsti dalla normativa in vigore per le OO.SS. titolate alla contrattazione negli enti pubblici di ricerca.

## Art. 30 DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti del Consorzio hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con la Direzione del Consorzio, per 20 (venti) ore annue totali senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno 3 (tre) giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 (quarantotto) ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.  
Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nei servizi interessati.
5. Restano salvi i diritti e le prerogative sindacali previsti dalla normativa in vigore per le OO.SS. titolate alla contrattazione negli enti pubblici di ricerca.

## Art. 31 CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa al Consorzio a cura dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando contestualmente la relativa comunicazione al Consorzio ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute saranno operate dal Consorzio sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e saranno versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con il Consorzio.
5. Il Consorzio è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.
6. Il Consorzio trasmetterà per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicata da ciascuna Organizzazione Sindacale, ogni eventuale variazione degli elenchi nominativi dei propri iscritti e/o dei corrispondenti contributi liquidati comprensivi dei dati di interesse per le OO.SS. medesime, nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy.

# PARTE VI - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

## Art. 32 ORDINAMENTO DEL PERSONALE

1. A partire dal 2024, il Consorzio ha inserito nel proprio organico la figura professionale del Ricercatore in allineamento allo Statuto di EGO ed in accordo alla Carta Europea dei Ricercatori.
2. Pertanto l'ordinamento del personale del Consorzio sarà articolato su 6 (sei) livelli secondo la collocazione nei seguenti 6 (sei) profili professionali:
  - a. Ricercatore - livelli IIIa-II-I
  - b. Tecnologo - livelli IIIa-II-I
  - c. Funzionario di Amministrazione - livelli IV-IIIb
  - d. Collaboratore Tecnico - livello IV-IIIb

- e. Collaboratore di Amministrazione - livello V-IV
  - f. Operatore Tecnico - livello V-IV
3. Il profilo di Ricercatore di cui al comma 1 lettera a) è caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli con le seguenti denominazioni:
- a. Dirigente Ricercatore - livello I
  - b. Primo Ricercatore - livello II
  - c. Ricercatore - livello IIIa;
4. Il profilo di Tecnologo di cui al comma 1 lettera b) è caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli con le seguenti denominazioni:
- a. Dirigente Tecnologo - livello I
  - b. Primo Tecnologo - livello II
  - c. Tecnologo - livello IIIa

### Art. 33 PROFILI PROFESSIONALI, REQUISITI E MANSIONI

#### 1. DIRIGENTE RICERCATORE (livello professionale I)

Requisiti richiesti: Dottorato o analogo titolo di studio conseguito all'estero e almeno 12 anni di specifica esperienza di ricerca. Si prescinde dai limiti di età previsti dalla vigente normativa.

Capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significativo valore internazionale nel settore prevalente di ricerca.

#### 2. PRIMO RICERCATORE (livello professionale II)

Requisiti richiesti: Dottorato o analogo titolo di studio conseguito all'estero e almeno 8 anni di specifica esperienza di ricerca. Si prescinde dai limiti di età previsti dalla vigente normativa. Conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

Capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività.

#### 3. RICERCATORE (livello professionale IIIa)

Requisiti richiesti: Dottorato o analogo titolo di studio conseguito all'estero. Conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

Attitudine comprovata da elementi oggettivi, a determinare avanzamenti nelle conoscenze nello specifico settore.

#### 4. DIRIGENTE TECNOLOGO (livello professionale I)

Requisiti richiesti: Diploma di Laurea Magistrale e almeno 12 anni di specifica esperienza professionale. Conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta. Superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere.

Capacità acquisita di svolgere in piena autonomia funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi e di strutture tecnico-scientifiche complesse di rilevante interesse e dimensione, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.

#### 5. PRIMO TECNOLOGO (livello professionale II)

Requisiti richiesti: Diploma di Laurea Magistrale e almeno 8 anni di specifica esperienza professionale. Conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta. Superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere.

Capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all'attività tecnologiche e/o professionali e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.

#### 6. TECNOLOGO (livello professionale IIIa)

Requisiti richiesti: Diploma di Laurea Magistrale. Conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta. Superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo, ove richiesto, per le funzioni da svolgere.

Capacità acquisita di svolgere compiti di analisi e revisione, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o di svolgere attività professionale nelle strutture del Consorzio.

#### 7. FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE (livello professionale IV-IIIb)

Requisiti richiesti: Diploma di Laurea. Conoscenza di una lingua straniera parlata e scritta.

Sfera di autonomia: nell'ambito di norme generali per tutto ciò che concerne l'esercizio delle proprie funzioni.

Grado di responsabilità: piena e diretta, riferita al conseguimento degli obiettivi previsti dai piani e dai programmi di lavoro.

Mansioni: Nell'ambito di indirizzi generali in materia tecnica, amministrativa, economica e finanziaria, attua i programmi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi, svolge attività di studio e di programmazione anche dirette alla organizzazione e razionalizzazione di procedure, nuove tecniche e metodologie di lavoro, assicurandone, con piena autonomia, anche l'attuazione. Partecipa all'individuazione degli obiettivi di natura amministrativa. Provvede direttamente alla redazione di atti e provvedimenti di natura amministrativa, contabile e finanziaria attribuiti alla sua competenza specifica, ovvero alla predisposizione di quelli di competenza dei livelli superiori, nonché alla redazione di documenti ufficiali del Consorzio. Svolge attività di collaborazione con la Direzione del Consorzio. Svolge le funzioni di segretario di comitati, commissioni e simili. Cura i servizi di cassa. Esplica attività istruttoria inerente la risoluzione delle vertenze normative ed economiche in materia di rapporto di lavoro.

Sviluppo professionale: il profilo di Funzionario di Amministrazione è articolato, oltre che sulla posizione di Funzionario di Amministrazione livello professionale IV, sulla ulteriore posizione di Funzionario di Amministrazione di livello professionale IIIb, in corrispondenza della quale è riconosciuta una maggiore capacità professionale da collocare nell'ambito della organizzazione del lavoro del Consorzio. In particolare, oltre le mansioni già indicate, il Funzionario di Amministrazione di livello professionale IIIb può essere preposto ad attività anche a rilevanza esterna ed alla sottoscrizione di atti e provvedimenti di natura amministrativa, nonché all'eventuale coordinamento delle professionalità attinenti al medesimo profilo.

#### 8. COLLABORATORE TECNICO (livello professionale IV-IIIb)

Requisiti richiesti: Diploma di istruzione secondaria di II° grado. Specializzazioni attinenti alla professionalità richiesta.

Sfera di autonomia: nell'ambito delle direttive ricevute.

Grado di responsabilità: piena e riferita all'attività svolta ed ai relativi risultati.

Mansioni: Svolge mansioni tecniche specializzate la cui esecuzione richiede una visione d'insieme di più attività interrelate per soddisfare esigenze operative diverse; presuppone la completa conoscenza delle tecniche del funzionamento e delle modalità di uso di macchine, strumenti e/o impianti e/o elaborazione di dati complessi; comporta la capacità di valutazione per la scelta di elementi e l'esame dell'attendibilità dei risultati. In campo informatico provvede alla realizzazione tecnica di procedure ed archivi e cura la gestione operativa dei sistemi e delle reti. Esegue lavori tecnici che richiedono un approccio di tipo teorico per applicare tecniche, procedure e metodi di lavori di tipo specialistico. Svolge mansioni specializzate che comportano capacità di valutazione per l'adozione di scelte operative e per la validazione di risultati; sviluppa le progettazioni di procedure e archivi nel campo informatico.

Sviluppo professionale: Il profilo di Collaboratore Tecnico è articolato, oltre che sulla posizione di Collaboratore Tecnico livello professionale IV, sull'ulteriore posizione di Collaboratore Tecnico livello professionale IIIb, in corrispondenza della quale è riconosciuta una maggiore capacità professionale da collocare nell'ambito della

organizzazione del lavoro del Consorzio, nonché l'eventuale coordinamento delle professionalità attinenti al medesimo profilo.

#### 9. COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE (livello professionale V-IV)

Requisiti richiesti: Diploma di istruzione secondaria di II° grado.

Sfera di autonomia: nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o in procedure definite ed in direttive di massima o prescrizioni di superiori.

Grado di responsabilità: riferita alle attività direttamente svolte.

Mansioni: Svolge attività istruttoria e di revisione di atti, provvedimenti e documenti anche di natura contabile finanziaria, comportante anche l'applicazione di norme, avvalendosi all'occorrenza di procedure e strumenti informatici. Esplica attività di segreteria e funzione di segretario di commissioni e simili. Cura la tenuta dei registri, libri contabili e documenti specifici del settore di appartenenza; provvede alla tenuta degli schedari bibliografici. Utilizza le procedure anche di tipo informatico per la gestione, preparazione, integrazione e ricerca dei dati, dei testi e delle informazioni. Svolge mansioni che comportano capacità di valutazione per l'adozione delle procedure amministrative.

Sviluppo professionale: Il profilo di Collaboratore di Amministrazione è articolato, oltre che sulla posizione di Collaboratore di Amministrazione livello professionale V, sulla ulteriore posizione di Collaboratore di Amministrazione livello professionale IV in corrispondenza della quale è riconosciuta una maggiore capacità professionale da collocare nell'ambito della organizzazione del lavoro del Consorzio.

#### 10. OPERATORE TECNICO (livello professionale V-IV)

Requisiti richiesti: Diploma di istruzione secondaria di I° grado. Qualificazione professionale e conoscenza della funzionalità delle attrezzature da utilizzare.

Sfera di autonomia: nell'ambito delle direttive ricevute.

Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione del lavoro.

Mansioni: Svolge le attività proprie della qualificazione di mestiere posseduta ed assiste le professionalità superiori eseguendo le operazioni indicategli. Svolge attività connesse con la rilevazione e la raccolta dei dati statistici utilizzando anche procedure ed apparecchiature di tipo informatico. Esegue operazioni di lavoro tecnico-manuali per l'installazione, manutenzione, conduzione e riparazione di impianti, macchine, arredi, manufatti strumenti ed apparecchiature controllandone lo stato di efficienza ed assicurandone la regolare funzionalità. Sviluppo professionale: Il profilo di Operatore Tecnico è articolato, oltre che nella posizione di Operatore Tecnico livello professionale V, sulla ulteriore posizione di Operatore Tecnico livello professionale IV; ulteriore posizione in corrispondenza della quale è riconosciuta una maggiore capacità professionale da collocare nell'ambito della organizzazione del lavoro del Consorzio.

### Art. 34 ACCESSO DALL'ESTERNO

1. L'assunzione alle dipendenze del Consorzio, avviene di norma con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e avviene tramite procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici.
2. Il Consorzio, in presenza di specifiche esigenze funzionali, può procedere ad assunzioni dall'esterno a livelli e fasce superiori a quelli di base, fino al raggiungimento del 10 %, arrotondato all'unità superiore, dell'organico totale del personale. Tale percentuale è relativa al periodo di validità del presente Contratto.
3. Per sopperire ad esigenze temporanee, il Consorzio può inoltre procedere ad assunzioni dall'esterno a livelli e fasce superiori a quelle di base, utilizzando contratti a tempo determinato, non trasformabili in contratti a tempo indeterminato, nel limite di un ulteriore 10 %, arrotondato all'unità superiore, dell'organico totale del personale. Tale percentuale è relativa al periodo di validità del presente Contratto.
4. Il processo di tenure track per l'inserimento di figure specializzate di cui all'Art. 3, comma 2, è regolamentato come segue:

- a) al termine del primo anno di attività il dipendente verrà valutato per l'assunzione;
  - b) per particolari motivazioni è possibile prolungare ulteriormente il contratto di lavoro per un successivo anno, al termine del quale il dipendente dovrà ottenere la valutazione finale.
5. Il numero complessivo delle posizioni riferibili a ciascun profilo e corrispondente livello di cui ai commi precedenti è determinato dal Consorzio che ne darà informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

#### Art. 35 PROGRESSIONI DI LIVELLO PER IL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

1. L'accesso ai profili di Primo Ricercatore e Primo Tecnologo livello II avviene attraverso procedure selettive, affidate ad apposita Commissione esaminatrice, finalizzate all'accertamento del merito scientifico e tecnologico, all'interno del personale con profili rispettivamente di Ricercatore e di Tecnologo livello IIIa che abbia maturato almeno 4 (quattro) anni di servizio presso il Consorzio.
2. L'accesso al profilo di Dirigente Ricercatore e Dirigente Tecnologo livello I avviene attraverso procedure selettive, affidate ad apposita Commissione esaminatrice, finalizzate all'accertamento del merito scientifico e tecnologico, all'interno del personale con profilo rispettivamente di Primo Ricercatore e di Primo Tecnologo livello II che abbia maturato almeno 6 (sei) anni di servizio presso il Consorzio di cui 2 (due) anni di servizio nel profilo rispettivamente di Primo Ricercatore e di Primo Tecnologo livello II.
3. In sede di approvazione del budget annuale, in funzione delle esigenze del Consorzio, sono definite le risorse per l'applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 1 e 2. Dell'avvio di tali procedure ne sarà data informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
4. Il personale vincitore della selezione per la progressione di livello sarà inquadrato, nell'ambito del nuovo livello conseguito, nella fascia economica con retribuzione lorda immediatamente superiore a quella di provenienza in base alle misure riportate nella [TABELLA A](#).
5. Il Consorzio avvia annualmente almeno una procedura selettiva per la progressione di livello del personale ricercatore e tecnologo.

#### Art. 36 PROGRESSIONI DI LIVELLO PER IL PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO

1. Per i profili professionali di cui al comma 1 lettere c), d), e), f) dell'Art. 32 ([Ordinamento del personale](#)), la progressione di livello avverrà mediante procedure selettive, affidate ad apposita Commissione esaminatrice, finalizzate all'accertamento del merito e della professionalità acquisita nei confronti del personale rivestente il profilo interessato, che abbia maturato 2 (due) anni di servizio per ogni livello.
2. In sede di approvazione del budget annuale, in funzione delle esigenze del Consorzio, sono definite le risorse per l'applicazione delle procedure di cui al precedente comma. Dell'avvio di tali procedure ne sarà data informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).
3. Il personale vincitore della selezione per la progressione di livello sarà inquadrato, nell'ambito del nuovo livello conseguito, nella fascia economica con retribuzione lorda immediatamente superiore a quella di provenienza in base alle misure riportate nella [TABELLA A](#).
4. Il Consorzio avvia annualmente almeno una procedura selettiva per la progressione di livello del personale tecnico ed amministrativo.

#### Art. 37 FASCE ECONOMICHE E PROGRESSIONI DI FASCIA

1. All'interno del livello di appartenenza, sono previste oltre alla fascia base (fascia 0), ulteriori 10 distinte fasce economiche nelle misure riportate nelle [TABELLE allegare](#).
2. Le progressioni di fascia di cui al comma 1 sono attribuite, alla data del 1° gennaio di ogni anno, ad ogni dipendente che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 4 anni nella fascia di appartenenza, previa verifica positiva della correttezza dell'attività svolta in ciascun anno di riferimento. L'anno nel quale la verifica dell'attività svolta risultasse negativa non è conteggiato ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio nella fascia di appartenenza.

3. Le verifiche di cui al precedente comma sono effettuate annualmente dalla Direzione del Consorzio, mediante una intervista del dipendente. L'esito della verifica è comunicata al dipendente contestualmente alla verifica. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica presso una Commissione appositamente costituita. La Commissione formula il proprio parere finale entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

I criteri generali di verifica sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

4. Le progressioni di fascia saranno attivate con cadenza annuale.

### Art. 38 MOBILITÀ TRA PROFILI

1. Il Consorzio può disporre, su sua iniziativa o su richiesta del dipendente interessato, tenuto conto delle proprie necessità funzionali ed organizzative, l'assegnazione a profilo diverso del dipendente - sempre che sia in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione al nuovo profilo.
2. Ai fini dell'applicazione del comma 1 si opera in deroga a quanto previsto dall'Art. 34 ([Accesso dall'esterno](#)) nella parte in cui si prevede l'accesso dall'esterno per il livello di base.
3. Il dipendente sarà inquadrato a parità di livello ove possibile, mantenendo l'anzianità in fascia accumulata, o al livello corrispondente alla fascia retributiva immediatamente superiore a quella di provenienza.
4. Il Consorzio provvederà a rispondere all'eventuale richiesta del dipendente di cui al comma 1 entro un anno solare dalla data della stessa.

## PARTE VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 39 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

1. La struttura della retribuzione del personale del Consorzio si compone delle seguenti voci:
  - a) paga base, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione (EDR) nella misura di € 10,33 (dieci/33), erogata mensilmente per 12 (dodici) mensilità, nelle misure indicate nella [TABELLA A](#);
  - b) XIII mensilità, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione (EDR) nella misura di € 10,33 (dieci/33), da erogarsi nel mese di dicembre di ogni anno nelle misure indicate nella [TABELLA A](#);
  - c) assegno per il nucleo familiare ove spettante;
  - d) indennità sostitutiva mensa, ove spettante ai sensi dell'Art. 17 ([Mensa e servizio sostitutivo](#)) comma 3 e nelle misure ivi previste;
  - e) trattamento economico accessorio come stabilito dal presente CCL e dai contratti integrativi aziendali.
2. La paga base mensile di cui al comma 1 lettera a) relativa ai livelli ed alle fasce di appartenenza del personale è riportata nelle allegate TABELLE.
3. Per la definizione delle voci accessorie alla paga base, si farà riferimento ad un valore economico prefissato denominato "punto". Per il 2023 tale valore è fissato a 7.70, mentre dal 2024 sarà equivalente allo 0.247% della paga base mensile del Livello IIIa Fascia 0.
4. A fronte dell'inflazione straordinaria per gli anni di vigenza del precedente contratto viene erogata a ciascun dipendente in forza ad EGO alla data di stipula del presente contratto un compenso "una tantum" corrispondente ad € 500,00. Tale compenso straordinario è calcolato in aggiunta al fondo del trattamento economico accessorio 2024.
5. Qualora fossero messe a disposizione ulteriori risorse nell'arco della vigenza contrattuale, il valore della paga base così come quello delle voci accessorie potrà essere aumentato dal Consorzio, previa formalizzazione con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)).

### Art. 40 RISORSE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCL, il Consorzio, in sede di approvazione del budget annuale, destina un importo annuo pari al 10,50% della somma delle voci a), b) e d) di cui all'Art. 39 relative all'anno precedente ed effettivamente a carico EGO, quali ulteriori risorse finalizzate al finanziamento del trattamento economico accessorio del personale del Consorzio.



2. Nei casi in cui il Consorzio sia destinatario di provvedimenti di riordino, ovvero attivi nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, il Consorzio, in sede di approvazione del budget annuale, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di budget annuale, integrando il fondo di cui al comma 1.
3. L'importo di cui al comma 1 potrà altresì essere integrato:
  - a) con i proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti ordinarie di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento. Detti proventi sono utilizzati anche tenendo conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti.
  - b) con quote straordinarie di incentivazione collegate all'efficienza e/o al raggiungimento degli obiettivi posti. Dette quote sono utilizzate anche tenendo conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti.
4. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti fondi:
  - a) Lavoro straordinario di cui all'Art. 41 ([Fondo e compensi per il lavoro straordinario](#))
  - b) Lavoro in turni di cui all'Art. 42 ([Fondo e compensi per il lavoro in turni](#))
  - c) Condizioni di disagio e responsabilità di cui all'Art. 43 ([Fondo per condizioni di disagio e responsabilità](#))
  - d) Produttività collettiva e individuale di cui all'Art. 44 ([Fondo per la produttività collettiva e individuale](#))
5. Eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 saranno destinate ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera d) del medesimo comma.

#### Art. 41 FONDO E COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, connesse anche a carenze di organico, le ore di lavoro straordinario saranno consentite nel limite individuale massimo non superiore a 250 ore annue.
2. Allo scopo di sopperire a particolari carichi di lavoro o per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, in sede di contrattazione integrativa aziendale saranno definite eccezionali deroghe al limite di cui al comma 1.
3. In ogni caso, l'orario massimo di lavoro consentito, comprensivo delle ore di straordinario, non potrà di norma superare le 48 ore settimanali su media quadrimestrale.
4. La misura dei compensi per lavoro straordinario è calcolata come maggiorazione all'importo lordo orario secondo le seguenti percentuali:
  - a) ore giornaliere durante la settimana (sabato incluso): 50%;
  - b) ore giornaliere in giorni festivi: 75%;
  - c) ore notturne durante la settimana nella fascia oraria 21:00-6:00: 100%;
  - d) ore notturne in giorni festivi nella fascia oraria 21:00-6:00: 125%.
5. La parte degli stanziamenti non utilizzata per compensi per il lavoro straordinario confluirà annualmente nel fondo di cui all'Art. 44 ([Fondo per la produttività collettiva e individuale](#)).

#### Art. 42 FONDO E COMPENSI PER IL LAVORO IN TURNI

1. Ai fini di consentire lo svolgimento di attività istituzionali da espletare necessariamente senza interruzioni ed anche in giorni festivi, nonché ai fini di ottimizzare l'utilizzo degli impianti, incrementare la disponibilità delle strutture in rapporto alle esigenze dell'utenza, per eventuali necessità di servizio di particolari unità organizzative dell'amministrazione, si può ricorrere a prestazioni programmate di lavoro in turni mediante l'utilizzazione delle risorse di cui all' Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)).
2. L'organizzazione del lavoro in turni sarà effettuata nel rispetto dei seguenti principi generali:
  - la turnazione potrà essere a ciclo continuo oppure articolata su due o tre turni giornalieri;
  - la turnazione diurna nei giorni feriali è considerata al di fuori della fascia oraria 9:00-18:00;
  - i turni notturni sono compresi fra le ore 22:00 e le ore 6:00;
  - qualora l'orario di lavoro individuale sia programmato in turno non è ammessa la flessibilità oraria;

- in ogni caso, l'orario di lavoro massimo consentito, comprensivo delle ore in turno, non potrà di norma superare le 48 ore settimanali.
3. Per ogni ora di lavoro, prestato secondo appositi turni avvicendati giornalieri, spetta una maggiorazione dell'importo lordo orario secondo le seguenti percentuali:
    - a) ore giornaliere durante la settimana fuori dalla fascia oraria 9:00-18:00: 20%;
    - b) ore giornaliere in giorni festivi: 40%;
    - c) ore notturne durante la settimana nella fascia oraria 21:00-6:00: 40%;
    - d) ore notturne di sabato, prefestivo e giorno festivo nella fascia oraria 21:00-6:00: 80%.
  4. I criteri generali e le modalità per l'organizzazione dei turni di lavoro presso il Consorzio sono definite in sede di contrattazione integrativa aziendale.
  5. Per quanto non contemplato si applicano le norme del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i.

#### Art. 43 FONDO PER CONDIZIONI DI DISAGIO E RESPONSABILITÀ

1. Il fondo per condizioni di disagio e responsabilità di cui all'Art. 40 ([Risorse per il trattamento economico accessorio del personale](#)) è destinato all'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità anche di natura professionale, ovvero oneri e disagi collegati alla particolare natura dei servizi.
2. Al fine di agevolare l'assunzione e la permanenza di personale straniero presso il Consorzio, il fondo di cui al comma 1 è altresì destinato a remunerare le relative condizioni di disagio e di adattamento.
3. La definizione dettagliata delle indennità e dei relativi compensi, ove non già indicati nel presente CCL, sarà oggetto della contrattazione integrativa con i soggetti sindacali di cui all'Art. 28 ([Composizione delle delegazioni](#)) che si dovrà concludere entro 15 giorni dalla firma del presente CCL.

#### Art. 44 FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE

1. In relazione alla qualità del lavoro svolto, all'esecuzione di compiti e/o al raggiungimento di obiettivi specifici ed eccezionali, al contributo per garantire l'operatività e l'efficienza del Consorzio, sarà corrisposto al personale un compenso annuo al fine di premiare la produttività collettiva e individuale. Tale compenso sarà suddiviso in una parte fissa a carattere "collettivo", calcolata sul 70% del valore dello stesso, oltre ad una parte variabile con carattere "individuale", calcolata sul 30% del compenso, disciplinate come di seguito:
  - I. Il compenso annuo di cui al comma 1, relativo alla parte fissa come sopra definita, sarà attribuito in parti eguali a tutto il personale in organico alla data di erogazione, riparametrato in funzione dell'eventuale parttime e del periodo di impiego.
  - II. Il compenso annuo di cui al comma 1 relativo alla parte variabile, sarà erogato sulla base di uno o più dei seguenti criteri:
    - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
    - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;
    - c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici;
    - d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
2. La ripartizione dei compensi di cui al comma 1 relativo alla parte variabile avverrà secondo i seguenti coefficienti e percentuali:
  - ☐ coefficiente 1: all'80% del personale;
  - ☐ coefficiente 2: al 20% del personale.
3. Il compenso di cui al comma 1 sarà corrisposto nel mese di marzo.
4. I compensi di cui al comma 3, in caso di assunzione, periodi di aspettativa non retribuita comunque denominati o assenze per astensione facoltativa ai sensi dell'Art. 14 ([Norme a sostegno della maternità e della genitorialità](#)), sono calcolati in proporzione al periodo di presenza al lavoro del dipendente.
5. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, i compensi di cui al comma 3 sono calcolati in proporzione alla percentuale di tempo lavorativo.

6. Al personale che per qualsiasi motivo cessi il proprio rapporto di lavoro con il Consorzio, in sostituzione dei compensi previsti al comma 3, con l'ultima busta paga è corrisposto un compenso forfettario lordo pari alla parte di € 1.000 calcolata in proporzione al periodo di presenza al lavoro nell'anno. L'importo è corrisposto attingendo alle risorse annue stanziare dal Consorzio per il compenso previsto al comma 1.

## PARTE VIII NORME TRANSITORIE E FINALI

### Art. 45 MATERIE OGGETTO DI RINVIO DI CONTRATTAZIONE

1. È demandata alla contrattazione integrativa la possibilità di attribuzione di una indennità per sede disagiata e di forme di Welfare Aziendale.

### Art. 46 NORME FINALI E DI RINVIO

1. Per quanto compatibile con le disposizioni del presente contratto, si applica tutta la normativa legislativa vigente in tema di diritto del lavoro.
2. Qualora intervenissero controversie sull'interpretazione degli articoli contrattuali, le parti si impegnano ad incontrarsi per dare una interpretazione autentica.
3. Le parti si incontreranno dopo un anno dall'entrata in vigore del presente CCL per verificarne l'applicazione e l'efficacia.

# TABELLA A

## TABELLE SALARIALI 2023 (Valori lordi in Euro)

LIVELLO I			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	8.685,60 €	104.227,20 €	8.685,60 €
9	8.377,60 €	100.531,20 €	8.377,60 €
8	8.069,60 €	96.835,20 €	8.069,60 €
7	7.761,60 €	93.139,20 €	7.761,60 €
6	7.453,60 €	89.443,20 €	7.453,60 €
5	7.145,60 €	85.747,20 €	7.145,60 €
4	6.837,60 €	82.051,20 €	6.837,60 €
3	6.529,60 €	78.355,20 €	6.529,60 €
2	6.221,60 €	74.659,20 €	6.221,60 €
1	5.913,60 €	70.963,20 €	5.913,60 €
0	5.605,60 €	67.267,20 €	5.605,60 €

LIVELLO II			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	7.145,60 €	85.747,20 €	7.145,60 €
9	6.837,60 €	82.051,20 €	6.837,60 €
8	6.529,60 €	78.355,20 €	6.529,60 €
7	6.221,60 €	74.659,20 €	6.221,60 €
6	5.913,60 €	70.963,20 €	5.913,60 €
5	5.605,60 €	67.267,20 €	5.605,60 €
4	5.297,60 €	63.571,20 €	5.297,60 €
3	4.989,60 €	59.875,20 €	4.989,60 €
2	4.681,60 €	56.179,20 €	4.681,60 €
1	4.373,60 €	52.483,20 €	4.373,60 €
0	4.065,60 €	48.787,20 €	4.065,60 €

LIVELLO IIIa			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	6.029,10 €	72.349,20 €	6.029,10 €
9	5.759,60 €	69.115,20 €	5.759,60 €
8	5.490,10 €	65.881,20 €	5.490,10 €
7	5.220,60 €	62.647,20 €	5.220,60 €
6	4.951,10 €	59.413,20 €	4.951,10 €
5	4.681,60 €	56.179,20 €	4.681,60 €
4	4.412,10 €	52.945,20 €	4.412,10 €
3	4.142,60 €	49.711,20 €	4.142,60 €
2	3.873,10 €	46.477,20 €	3.873,10 €
1	3.603,60 €	43.243,20 €	3.603,60 €
0	3.334,10 €	40.009,20 €	3.334,10 €

LIVELLO IIIb			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	5.644,10 €	67.729,20 €	5.644,10 €
9	5.413,10 €	64.957,20 €	5.413,10 €
8	5.182,10 €	62.185,20 €	5.182,10 €
7	4.951,10 €	59.413,20 €	4.951,10 €
6	4.720,10 €	56.641,20 €	4.720,10 €
5	4.489,10 €	53.869,20 €	4.489,10 €
4	4.258,10 €	51.097,20 €	4.258,10 €
3	4.027,10 €	48.325,20 €	4.027,10 €
2	3.796,10 €	45.553,20 €	3.796,10 €
1	3.565,10 €	42.781,20 €	3.565,10 €
0	3.334,10 €	40.009,20 €	3.334,10 €

LIVELLO IV			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	4.874,10 €	58.489,20 €	4.874,10 €
9	4.643,10 €	55.717,20 €	4.643,10 €
8	4.412,10 €	52.945,20 €	4.412,10 €
7	4.181,10 €	50.173,20 €	4.181,10 €
6	3.950,10 €	47.401,20 €	3.950,10 €
5	3.719,10 €	44.629,20 €	3.719,10 €
4	3.488,10 €	41.857,20 €	3.488,10 €
3	3.257,10 €	39.085,20 €	3.257,10 €
2	3.026,10 €	36.313,20 €	3.026,10 €
1	2.795,10 €	33.541,20 €	2.795,10 €
0	2.564,10 €	30.769,20 €	2.564,10 €

LIVELLO V			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	3.472,60 €	41.671,20 €	3.472,60 €
9	3.318,60 €	39.823,20 €	3.318,60 €
8	3.164,60 €	37.975,20 €	3.164,60 €
7	3.010,60 €	36.127,20 €	3.010,60 €
6	2.856,60 €	34.279,20 €	2.856,60 €
5	2.702,60 €	32.431,20 €	2.702,60 €
4	2.548,60 €	30.583,20 €	2.548,60 €
3	2.394,60 €	28.735,20 €	2.394,60 €
2	2.240,60 €	26.887,20 €	2.240,60 €
1	2.086,60 €	25.039,20 €	2.086,60 €
0	1.932,60 €	23.191,20 €	1.932,60 €

## TABELLE SALARIALI 2024 (Valori lordi in Euro)

LIVELLO I			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	8.785,70 €	105.428,40 €	8.785,70 €
9	8.477,70 €	101.732,40 €	8.477,70 €
8	8.169,70 €	98.036,40 €	8.169,70 €
7	7.861,70 €	94.340,40 €	7.861,70 €
6	7.553,70 €	90.644,40 €	7.553,70 €
5	7.245,70 €	86.948,40 €	7.245,70 €
4	6.937,70 €	83.252,40 €	6.937,70 €
3	6.629,70 €	79.556,40 €	6.629,70 €
2	6.321,70 €	75.860,40 €	6.321,70 €
1	6.013,70 €	72.164,40 €	6.013,70 €
0	5.705,70 €	68.468,40 €	5.705,70 €

LIVELLO II			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	7.245,70 €	86.948,40 €	7.245,70 €
9	6.937,70 €	83.252,40 €	6.937,70 €
8	6.629,70 €	79.556,40 €	6.629,70 €
7	6.321,70 €	75.860,40 €	6.321,70 €
6	6.013,70 €	72.164,40 €	6.013,70 €
5	5.705,70 €	68.468,40 €	5.705,70 €
4	5.397,70 €	64.772,40 €	5.397,70 €
3	5.089,70 €	61.076,40 €	5.089,70 €
2	4.781,70 €	57.380,40 €	4.781,70 €
1	4.473,70 €	53.684,40 €	4.473,70 €
0	4.165,70 €	49.988,40 €	4.165,70 €

LIVELLO IIIa			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	6.129,20 €	73.550,40 €	6.129,20 €
9	5.859,70 €	70.316,40 €	5.859,70 €
8	5.590,20 €	67.082,40 €	5.590,20 €
7	5.320,70 €	63.848,40 €	5.320,70 €
6	5.051,20 €	60.614,40 €	5.051,20 €
5	4.781,70 €	57.380,40 €	4.781,70 €
4	4.512,20 €	54.146,40 €	4.512,20 €
3	4.242,70 €	50.912,40 €	4.242,70 €
2	3.973,20 €	47.678,40 €	3.973,20 €
1	3.703,70 €	44.444,40 €	3.703,70 €
0	3.434,20 €	41.210,40 €	3.434,20 €

LIVELLO IIIb			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	5.744,20 €	68.930,40 €	5.744,20 €
9	5.513,20 €	66.158,40 €	5.513,20 €
8	5.282,20 €	63.386,40 €	5.282,20 €
7	5.051,20 €	60.614,40 €	5.051,20 €
6	4.820,20 €	57.842,40 €	4.820,20 €
5	4.589,20 €	55.070,40 €	4.589,20 €
4	4.358,20 €	52.298,40 €	4.358,20 €
3	4.127,20 €	49.526,40 €	4.127,20 €
2	3.896,20 €	46.754,40 €	3.896,20 €
1	3.665,20 €	43.982,40 €	3.665,20 €
0	3.434,20 €	41.210,40 €	3.434,20 €

LIVELLO IV			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	4.974,20 €	59.690,40 €	4.974,20 €
9	4.743,20 €	56.918,40 €	4.743,20 €
8	4.512,20 €	54.146,40 €	4.512,20 €
7	4.281,20 €	51.374,40 €	4.281,20 €
6	4.050,20 €	48.602,40 €	4.050,20 €
5	3.819,20 €	45.830,40 €	3.819,20 €
4	3.588,20 €	43.058,40 €	3.588,20 €
3	3.357,20 €	40.286,40 €	3.357,20 €
2	3.126,20 €	37.514,40 €	3.126,20 €
1	2.895,20 €	34.742,40 €	2.895,20 €
0	2.664,20 €	31.970,40 €	2.664,20 €

LIVELLO V			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	3.572,70 €	42.872,40 €	3.572,70 €
9	3.418,70 €	41.024,40 €	3.418,70 €
8	3.264,70 €	39.176,40 €	3.264,70 €
7	3.110,70 €	37.328,40 €	3.110,70 €
6	2.956,70 €	35.480,40 €	2.956,70 €
5	2.802,70 €	33.632,40 €	2.802,70 €
4	2.648,70 €	31.784,40 €	2.648,70 €
3	2.494,70 €	29.936,40 €	2.494,70 €
2	2.340,70 €	28.088,40 €	2.340,70 €
1	2.186,70 €	26.240,40 €	2.186,70 €
0	2.032,70 €	24.392,40 €	2.032,70 €

## TABELLE SALARIALI 2025 (Valori lordi in Euro)

<b>LIVELLO I</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	8.862,70 €	106.352,40 €	8.862,70 €
9	8.554,70 €	102.656,40 €	8.554,70 €
8	8.246,70 €	98.960,40 €	8.246,70 €
7	7.938,70 €	95.264,40 €	7.938,70 €
6	7.630,70 €	91.568,40 €	7.630,70 €
5	7.322,70 €	87.872,40 €	7.322,70 €
4	7.014,70 €	84.176,40 €	7.014,70 €
3	6.706,70 €	80.480,40 €	6.706,70 €
2	6.398,70 €	76.784,40 €	6.398,70 €
1	6.090,70 €	73.088,40 €	6.090,70 €
0	5.782,70 €	69.392,40 €	5.782,70 €

<b>LIVELLO II</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	7.322,70 €	87.872,40 €	7.322,70 €
9	7.014,70 €	84.176,40 €	7.014,70 €
8	6.706,70 €	80.480,40 €	6.706,70 €
7	6.398,70 €	76.784,40 €	6.398,70 €
6	6.090,70 €	73.088,40 €	6.090,70 €
5	5.782,70 €	69.392,40 €	5.782,70 €
4	5.474,70 €	65.696,40 €	5.474,70 €
3	5.166,70 €	62.000,40 €	5.166,70 €
2	4.858,70 €	58.304,40 €	4.858,70 €
1	4.550,70 €	54.608,40 €	4.550,70 €
0	4.242,70 €	50.912,40 €	4.242,70 €

<b>LIVELLO IIIa</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	6.206,20 €	74.474,40 €	6.206,20 €
9	5.936,70 €	71.240,40 €	5.936,70 €
8	5.667,20 €	68.006,40 €	5.667,20 €
7	5.397,70 €	64.772,40 €	5.397,70 €
6	5.128,20 €	61.538,40 €	5.128,20 €
5	4.858,70 €	58.304,40 €	4.858,70 €
4	4.589,20 €	55.070,40 €	4.589,20 €
3	4.319,70 €	51.836,40 €	4.319,70 €
2	4.050,20 €	48.602,40 €	4.050,20 €
1	3.780,70 €	45.368,40 €	3.780,70 €
0	3.511,20 €	42.134,40 €	3.511,20 €

<b>LIVELLO IIIb</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	5.821,20 €	69.854,40 €	5.821,20 €
9	5.590,20 €	67.082,40 €	5.590,20 €
8	5.359,20 €	64.310,40 €	5.359,20 €
7	5.128,20 €	61.538,40 €	5.128,20 €
6	4.897,20 €	58.766,40 €	4.897,20 €
5	4.666,20 €	55.994,40 €	4.666,20 €
4	4.435,20 €	53.222,40 €	4.435,20 €
3	4.204,20 €	50.450,40 €	4.204,20 €
2	3.973,20 €	47.678,40 €	3.973,20 €
1	3.742,20 €	44.906,40 €	3.742,20 €
0	3.511,20 €	42.134,40 €	3.511,20 €

<b>LIVELLO IV</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	5.051,20 €	60.614,40 €	5.051,20 €
9	4.820,20 €	57.842,40 €	4.820,20 €
8	4.589,20 €	55.070,40 €	4.589,20 €
7	4.358,20 €	52.298,40 €	4.358,20 €
6	4.127,20 €	49.526,40 €	4.127,20 €
5	3.896,20 €	46.754,40 €	3.896,20 €
4	3.665,20 €	43.982,40 €	3.665,20 €
3	3.434,20 €	41.210,40 €	3.434,20 €
2	3.203,20 €	38.438,40 €	3.203,20 €
1	2.972,20 €	35.666,40 €	2.972,20 €
0	2.741,20 €	32.894,40 €	2.741,20 €

<b>LIVELLO V</b>			
FASCIA	Paga base mensile	Paga base annua	XIII mensilità
10	3.649,70 €	43.796,40 €	3.649,70 €
9	3.495,70 €	41.948,40 €	3.495,70 €
8	3.341,70 €	40.100,40 €	3.341,70 €
7	3.187,70 €	38.252,40 €	3.187,70 €
6	3.033,70 €	36.404,40 €	3.033,70 €
5	2.879,70 €	34.556,40 €	2.879,70 €
4	2.725,70 €	32.708,40 €	2.725,70 €
3	2.571,70 €	30.860,40 €	2.571,70 €
2	2.417,70 €	29.012,40 €	2.417,70 €
1	2.263,70 €	27.164,40 €	2.263,70 €
0	2.109,70 €	25.316,40 €	2.109,70 €