



Cassa Italiana di Previdenza ed Assistenza dei Geometri
Liberi Professionisti

CONTRATTO INTEGRATIVO DI 2° LIVELLO

Validità 01.01.2022-31.12.2022

TRA CASSA GEOMETRI rappresentata da:

PRESIDENTE DIEGO BUONO

D.G. MARIA LUISA CARAVITA DI TORITTO

DIRIGENTE ALGR BARBARA NERI

E LE SEGUENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI rappresentate da:

- FLP - EPNE:

Il presente contratto integrativo aziendale decorre dal 01.01.2022 al 31.12.2022, salva diversa decorrenza stabilita per i singoli istituti contrattuali.

Si applica a tutto il personale non dirigente della Cassa Italiana Geometri e al personale dirigente solamente per la parte relativa ai benefici assistenziali e sociali.

• ART. 1) – ORARIO DI LAVORO

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

La Cassa è ordinariamente aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 7,30 alle ore 20,10. La seconda settimana del mese, fatta eccezione per i mesi di luglio e agosto, la Cassa è aperta anche il sabato dalle ore 8,00 alle ore 14,30, salvo che non si tratti di una giornata festiva o semifestiva (in tal caso sarà aperta nel primo sabato feriale successivo), per un contingente di personale che sarà individuato dall'Ente di volta in volta sulla scorta delle attività ritenute necessarie e appositamente informato con un preavviso di almeno 15 giorni.

Orario di lavoro

- (esclusi: addetti al servizio di portineria e autisti)

Tre settimane al mese

LUNEDÌ E VENERDÌ

Orario giornaliero: 5,30 ore al giorno

Collocazione oraria: 8,00 – 13,30

Flessibilità

in entrata: fino ad 1 ora e 20 minuti

in uscita: fino a 30 minuti

MARTEDI, MERCOLEDI e GIOVEDI

Orario giornaliero: 8,20 ore al giorno con pausa pranzo minima di 30 minuti

Collocazione oraria: 8,00 – 16,50

Flessibilità

in entrata: fino ad 1 ora e 20 minuti

in uscita: fino a 30 minuti

Una settimana al mese

LUNEDÌ E VENERDÌ

Orario giornaliero: 5,30 ore al giorno

Collocazione oraria: 8,00 – 13,30

Flessibilità

in entrata: fino ad 1 ora e 20 minuti

in uscita: fino a 30 minuti

MARTEDI, MERCOLEDI e GIOVEDI

Orario giornaliero: 6,40 ore al giorno con pausa pranzo minima di 30 minuti

Collocazione oraria: 8,00 – 15,10

Flessibilità

in entrata: fino ad 1 ora e 20 minuti

in uscita: fino a 30 minuti

SABATO

Orario giornaliero: 5,00 ore al giorno

Collocazione oraria: 8,30 - 13,30

Flessibilità

in entrata: fino a 30 minuti

Orario di lavoro per gli addetti al servizio di portineria e autisti

Tre settimane al mese

DAL LUNEDÌ AL GIOVEDI

Orario giornaliero: 7,20 ore al giorno con pausa pranzo minima di 10 minuti

Servizio assicurato dalle ore 7,30 alle ore 20,10

Orario A

- Dalle ore 7,30 alle ore 15,00

Orario B

- Dalle ore 12,40 alle ore 20,10

VENERDI

Orario giornaliero: 6,40 ore al giorno con pausa pranzo minima di 10 minuti
Servizio assicurato dalle ore 7,30 alle ore 20,10

Orario A

➤ Dalle ore 7,30 alle ore 14,20

Orario B

➤ Dalle ore 13,20 alle ore 20,10

Una settimana al mese

In questa settimana 2 addetti effettueranno l'orario di seguito indicato e 2 addetti quello ordinario.

DAL LUNEDÌ AL GIOVEDÌ

Orario giornaliero: 6,20 ore al giorno con pausa pranzo minima di 10 minuti

Servizio assicurato dalle ore 7,30 alle ore 20,10

Orario A

➤ Dalle ore 7,30 alle ore 14,00

Orario B

➤ Dalle ore 13,40 alle ore 20,10

VENERDÌ

Orario giornaliero: 5,40 ore al giorno con pausa pranzo minima di 10 minuti

Servizio assicurato dalle ore 7,30 alle ore 20,10

Orario A

➤ Dalle ore 7,30 alle ore 13,20

Orario B

➤ Dalle ore 14,20 alle ore 20,10

SABATO

Orario giornaliero: 5,00 ore

Servizio assicurato dalle 8,00 alle 15,30

Orario A

➤ Dalle ore 8,00 alle ore 13,00

Orario B

➤ Dalle ore 10,30 alle ore 15,30

Il personale del Settore Sistemi Informativi e Infrastrutture tecnologiche effettuerà, potrà effettuare secondo una programmazione predeterminata, i tre rientri pomeridiani nei giorni lunedì, martedì, mercoledì e giovedì.

I suddetti orari assicurano in ogni caso il rispetto delle 36 ore settimanali.

- La fascia obbligatoria di presenza in servizio non potrà essere inferiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.
- Per particolari ed indifferibili esigenze di servizio possono essere consentite deroghe alla flessibilità previa autorizzazione del Direttore Generale.
- E' consentita l'entrata oltre la flessibilità esclusivamente previa autorizzazione del Dirigente, mediante permesso a recupero.
- I permessi ed i ritardi devono essere recuperati entro i due mesi successivi a quelli di fruizione.
- Il recupero dei permessi per ritardi e delle ore di flessibilità potranno essere effettuati anche in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario senza soluzione di continuità, con esclusione dell'orario della pausa pranzo.

- Il permesso sindacale contrattualmente previsto è da considerarsi, a qualsiasi titolo, come orario di lavoro ordinario.
- La pausa pranzo è obbligatoria all'interno di una fascia oraria compresa tra le 13,00 e le 14,30.
- E' consentita una singola pausa di 20 minuti da recuperare, inserendo l'apposito codice e previa comunicazione al responsabile dell'ufficio. Tale pausa può essere compensata ricorrendo a prestazioni eccedenti al normale orario di lavoro.
- I giorni di ferie vengono aumentati in proporzione ai sabati effettivamente lavorati.

• **ART. 2) – BANCA DELLE ORE**

La presenza in servizio eccedente l'orario di lavoro giornaliero, regolarmente autorizzata dal Dirigente, confluisce nella "Banca delle ore" di ciascun dipendente.

I dipendenti possono fruire annualmente di un numero massimo di 50 ore di riposo compensativo con le seguenti modalità: preavviso di 1 giorno lavorativo per recupero orario non inferiore a 30 minuti e fino ad 1 giorno lavorativo; preavviso di 5 giorni lavorativi per recuperi di più di 1 giorno.

Eventuali deroghe potranno essere concesse dal Direttore Generale.

Non possono fruire della "Banca delle ore" i lavoratori part time.

La fruizione del riposo compensativo dovrà tenere conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio dell'Ente e comunque dovrà avvenire entro l'anno solare di maturazione.

• **ART. 3) - PERMESSI RETRIBUITI** (art. 20 CCNL)

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL, al dipendente possono essere concessi, previa autorizzazione del Dirigente, i seguenti permessi retribuiti:

- permessi sanitari (visite mediche specialistiche-terapie-analisi, ecc. che non possono essere eseguite al di fuori dell'orario di lavoro), nella misura massima di 20 ore annue;
- permessi retribuiti per motivi personali, nella misura massima di 12 ore annue.

I permessi indicati nel comma precedente non possono eccedere la misura massima pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Sono concessi permessi senza recupero per le ore occorrenti a rendere obbligatoriamente testimonianza davanti a pubbliche autorità, comprovati dalla relativa notifica.

• **ART. 4) - PERMESSI A RECUPERO** (art. 20 CCNL)

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL, al dipendente possono essere concessi, previa autorizzazione del Dirigente, permessi a recupero nella misura massima di 90 ore annue.

In ogni caso, tali permessi non possono eccedere la misura massima pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

• **ART. 5) – PERMESSI COMPONENTI IL DIRETTIVO CRAL**

Sono concessi, previa autorizzazione del Dirigente, permessi per gli adempimenti connessi all'attività del CRAL per n. 40 ore complessive annue.

• **ART. 6) – ASSENZE PER MALATTIA**

Il lavoratore deve far pervenire il certificato medico per il periodo di assenza per malattia entro il primo giorno. L'obbligo di presentazione del certificato medico sussiste anche in ipotesi di malattie occorse durante l'orario di lavoro.

• **ART. 7) – FERIE SOLIDALI**

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai propri colleghi che abbiano figli minori i quali, in ragione di particolari e comprovate condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

Potranno, in particolare, essere destinati quali giorni di ferie solidali i giorni maturati eccedenti le quattro settimane da fruire obbligatoriamente per legge e comunque nel limite massimo di sei giorni annui e le ore di riposo maturate nella banca delle ore.

Per poter usufruire di tale beneficio, il lavoratore dovrà aver esaurito il monte ferie e i permessi retribuiti.

• **ART. 8) - TRATTAMENTO DI MISSIONE** (artt. 30 e 31 CCNL)

Il rimborso delle spese a “piè di lista” previste dall’art. 30 del CCNL deve riferirsi a spese effettuate in locali non aventi caratteristiche di lusso.

Il tetto massimo previsto per la spesa per vitto è pari ad € 60,00 giornalieri.

E’ ammesso il rimborso delle spese di trasporto aereo, qualora il relativo uso sia stato preventivamente autorizzato.

La diaria non è comprensiva di eventuali ore lavorative effettuate oltre l’orario ordinario di lavoro. Viene liquidato lo straordinario qualora la missione avvenga nei giorni non lavorativi o al di fuori del normale orario di lavoro.

Per le missioni che durano più giorni, la giornata parziale di partenza o di arrivo viene liquidata secondo una diaria parametrata alle ore effettivamente spese in missione.

La diaria per l’estero verrà pagata il doppio della diaria Italia.

TABELLA VALORE DIARIA

	Italia	estero
QUADRO	€ 120,00	€ 240,00
AREA “A”	€ 80,00	€ 160,00
AREE “B” e “C”	€ 70,00	€ 140,00

• **ART. 9) – COPERTURA ASSICURATIVA** (art. 32 CCNL)

In attuazione di quanto previsto dall’art. 32 del CCNL la Cassa stipulerà apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni, del proprio mezzo di trasporto.

La predetta polizza dovrà garantire la copertura dei rischi vita e invalidità permanente per i dipendenti e kasko per l’uso dei veicoli preventivamente autorizzati ad essere usati per le missioni.

• **ART. 10) - ANTICIPAZIONI SU TFR** (art. 40 CCNL)

Ad integrazione di quanto previsto dall’art. 2120, c. 6, del codice civile e seguenti, si stabilisce, come condizione di miglior favore, che l’anticipazione sul TFR maturato possa essere richiesta anche nei casi in cui l’alloggio di abitazione necessiti di interventi di ammodernamento e/o ristrutturazione. In tal caso la necessità sarà documentata con la presentazione di un analitico preventivo di spesa. In caso di lavori condominiali sarà necessario produrre il verbale dell’assemblea nella quale risultano deliberati i lavori stessi, con analisi del costo afferente l’unità immobiliare di abitazione. Il limite annuale del 4% del numero totale dei dipendenti viene elevato al 10% includendo i portieri dell’Ente ai quali sarà riservato una erogazione se in presenza dei requisiti previsti dal citato articolo del codice civile. L’anticipo sul TFR può essere riconosciuto più volte al dipendente che ne faccia richiesta nel corso del rapporto di lavoro, ma le richieste successive alla prima potranno essere effettuate ad intervalli non inferiori a 3 anni.

• **ART. 11) - INDENNITA’ DI CASSA** (art. 2.3 CCNL - punto B)

L’indennità spetta al personale addetto al servizio di cassa in ragione della presenza in servizio e viene determinata come segue:

Indennità di cassa

€ 5,00 giornalieri

• **ART. 12) – INDENNITA' DI MENSA** (art. 2.3 CCNL – punto B)

Il personale ha diritto ad un buono pasto di importo pari a 7 euro qualora abbia effettivamente prestato almeno cinque ore lavorative.

• **ART. 13) - INDENNITA' DI DISAGIO** (art. 2.3 CCNL – punto B)

Al portiere o all'autista viene riconosciuto il particolare disagio per l'organizzazione del servizio di portineria, per l'assistenza al garage e per l'obbligo di indossare la divisa fornita dell'Ente. La relativa indennità è calcolata sulla effettiva presenza ed è pari a € 10,00 giornalieri. Ulteriori individuazioni di attività "disagiate" potranno effettuarsi in progressione di tempo o di necessità previa consultazione con le OO.SS..

• **ART. 14) - INDENNITA' TURNI DI LAVORO** (art. 2.3 CCNL - punto B)

Al personale soggetto a turnazioni obbligatorie verrà corrisposta una indennità di turno pari al 20% della retribuzione oraria tabellare.

• **ART. 15) - INDENNITA' DI REPERIBILITA'** (art. 2.3 CCNL - punto B)

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Ente per sopperire ad esigenze non prevedibili (black-out, incendio, furto etc.) al fine di assicurare - anche mediante interventi da remoto - il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza della Cassa.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile, di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Il lavoratore non può sottrarsi alla reperibilità ed, in caso di chiamata, è obbligato ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere la sede dell'Ente entro 60 minuti dalla chiamata.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) Giornaliera;
- b) Settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità l'Ente riconoscerà al lavoratore un compenso giornaliero specifico pari a:

- Portieri, autisti e dipendenti dell'Ufficio Affari generali: 10% della relativa retribuzione tabellare giornaliera;
- Area sistemi informativi: 10% della relativa retribuzione tabellare giornaliera;
- Preposto alla sicurezza: 10% della relativa retribuzione tabellare giornaliera.

Per ciascuna chiamata ricevuta durante il periodo di reperibilità, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità pari almeno ad € 5,00.

Le ore di intervento effettuato, ricomprese tra il momento della chiamata e quello del successivo rientro, verranno remunerate con il trattamento economico orario del lavoro straordinario.

Il lavoro consiste:

per portieri, autisti e dipendenti dell'Ufficio Affari generali: in apertura, chiusura in caso di emergenza (black-out, incendio, furto etc.);

per i dipendenti dell'Area Sistemi Informativi: nell'intervento per il ripristino e salvaguardia dei sistemi e della rete in caso di guasti improvvisi che possano causare pregiudizio all'integrità della banca dati e telecomunicazioni;

per il Preposto alla Sicurezza: nell'intervento nei casi di emergenza teso a garantire la sicurezza dell'ente anche adottando le iniziative più consone a rimuovere le cause che sono all'origine dell'intervento.

• **ART. 16) – INDENNITA' PARTICOLARI INCARICHI**

Ai soggetti cui vengono affidati particolari incarichi, per il solo periodo di tempo di svolgimento dell'incarico, verrà riconosciuta un'indennità in percentuale sulla retribuzione tabellare annua, secondo quanto previsto dalla Tab. A punto 2 del CCNL.

In particolare, detta percentuale è così quantificabile:

Responsabile d'ufficio: minimo 15% della relativa retribuzione tabellare

Altri incarichi: minimo 10% della relativa retribuzione tabellare.

Questi ultimi saranno assegnati ai lavoratori le cui competenze e disponibilità soggettive ed oggettive garantiranno un corretto e puntuale svolgimento della relativa prestazione.

• **ART. 17) -PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO** (art. 2.3 CCNL-punto E)

Le Parti si danno atto dell'opportunità di realizzare un sistema di obiettivi teso a valorizzare le professionalità dei singoli dipendenti mediante la valutazione del concreto contributo qualitativo e quantitativo apportato da ciascuno di essi individualmente e collettivamente, nella consapevolezza che ciò costituisce un fattore essenziale ed indispensabile per un effettivo migliore funzionamento della Cassa.

Per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal presente accordo, si ritiene fondamentale un impegno congiunto volto a rendere i lavoratori protagonisti attivi delle dinamiche della Cassa, consentendo una partecipazione consapevole alle attività svolte e creando nel contempo un accrescimento della professionalità individuale.

A tale fine, le Parti concordano di adottare un nuovo sistema premiale, orientato ad un complessivo efficientamento degli uffici, la cui struttura tenga conto della previsione di cui all'art. 55 del CCNL Dipendenti non dirigenti degli Enti previdenziali privati ai sensi del quale *“a decorrere dal 1° gennaio 2021 è istituito un elemento distinto della retribuzione, pari all'8% della retribuzione tabellare annua vigente, che è corrisposto interamente con la mensilità del mese di giugno. (...) L'EDR è finanziato per il 75% con risorse rinvenienti dall'armonizzazione dei trattamenti integrativi in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto”*.

Le Parti - in linea con le disposizioni di agevolazione fiscale per le retribuzioni premiali legate all'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (art. 2 D.I. del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016 *“Attuazione dell'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata”*) - istituiscono un premio di risultato la cui erogazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi delineati all'interno del *“Piano delle performance”*, avente pianificazione triennale e programmazione operativa annuale.

L'accesso al PAR è condizionato al raggiungimento di un numero minimo di giornate di presenza annuale in servizio del dipendente.

In particolare, non potranno accedere al PAR i dipendenti che abbiano un numero di presenze annuali in servizio inferiore alle 150 giornate.

Potranno accedere al 100% del PAR soltanto i dipendenti che abbiano raggiunto un numero minimo di presenze annuali in servizio pari a 210 giornate.

Per i dipendenti che abbiano una presenza annuale in servizio compresa tra le 150 e le 210 giornate, sarà applicata una decurtazione pari all'1% per ogni giorno di assenza.

Ai fini della quantificazione del numero di assenze annuali in servizio non si considerano:

- giorni di ferie e festività soppresse;
- giorni di permesso riconosciuti ai sensi della legge n. 104/1992;
- giorni di assenza per congedo matrimoniale;
- giorni di assenza per congedo di maternità obbligatoria (5 mesi) e paternità obbligatoria (7 giorni);
- giorni di assenza giustificati per lutto e per gravi e documentate infermità previsti dall'art. 20 del CCNL;
- giorni di assenza giustificati per la donazione del sangue e del midollo;
- giorni di permesso sindacale.

Laddove, nel corso dell'anno, il dipendente sia stato oggetto di provvedimenti disciplinari, il PAR sarà ridotto nelle seguenti misure: rimprovero scritto - 20%; multa - 35%. Resta inteso che qualora al lavoratore venga comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione o il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, lo stesso non avrà diritto al PAR riferito all'anno in cui è stata irrogata la sanzione.

Ai fini dell'erogazione del PAR, saranno - in particolare - valutati i seguenti elementi:

- Valutazione delle *performance* organizzative, consistenti nell'apporto del singolo al raggiungimento da parte dei singoli uffici degli obiettivi strategici assegnati alle singole aree strategiche.
- Valutazione delle *performance* individuali verificate sulla base del valore attribuito all'apporto individuale rispetto agli obiettivi assegnati e alle competenze professionali dimostrate (c.d. soft skills).

La Cassa si impegna a:

- attribuire obiettivi a tutti i dipendenti, senza distinzioni dovute dal livello di inquadramento e dall'ufficio di appartenenza;
- prevedere obiettivi raggiungibili e realizzabili;
- comunicare ai dipendenti detti obiettivi entro il 31 gennaio di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

L'ammontare del PAR conseguibile da ciascun lavoratore, derivante dall'applicazione della soglia di sbarramento legata all'effettiva presenza in servizio, è determinato secondo le percentuali di seguito riportate:

Valutazione delle <i>performance</i> organizzative	50%
Valutazione delle <i>performance</i> individuali	50%

Il PAR spettante ai lavoratori part-time sarà calcolato proporzionalmente alla durata della prestazione resa.

Il PAR spettante ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno sarà calcolato *pro quota* riproporzionando tutti i parametri previsti per l'accesso e la sua quantificazione in relazione alla durata del servizio prestato nell'anno di riferimento.

La quota individuale di PAR massimo conseguibile è pari al 24% della retribuzione tabellare lorda di ciascun dipendente.

Il PAR annuale sarà erogato in tre soluzioni alle seguenti scadenze:

- 2% in ratei mensili. A tal fine, alla scadenza di ciascun trimestre, verrà effettuata la verifica delle presenze effettive riparametrando le stesse sulla quota parte del numero minimo di presenze annuali, con eventuale recupero nel trimestre successivo di quanto non dovuto in virtù della soglia di sbarramento;
- 5% alla valutazione intermedia da effettuare entro il mese di giugno con corresponsione nella busta paga di luglio;

- 17% alla valutazione finale da effettuare entro il mese di gennaio con corresponsione nella busta paga di febbraio.

La Cassa istituisce un “Fondo di Premialità” - alimentato con una quota pari al 20% di quanto eventualmente risparmiato all’esito delle valutazioni delle *performance* organizzative e individuali dei dipendenti - le cui risorse saranno utilizzate per l’incentivazione di dipendenti particolarmente meritevoli che abbiano apportato un contributo significativo rispetto agli obiettivi assegnati.

Per l’anno 2022 le previsioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal mese di sottoscrizione del presente contratto, riproporzionando tutti i parametri previsti per l’accesso e la quantificazione del PAR ai mesi di effettiva applicazione. Resta ferma l’erogazione del premio per l’intero anno in favore di coloro che, in virtù dell’applicazione del contratto integrativo aziendale 2021, ultrattivo fino alla sottoscrizione del presente accordo, siano stati già destinatari degli obiettivi annuali.

• **ART. 18)- ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (EDR)**
(art. 55 CCNL)

L’elemento distinto della retribuzione (EDR), previsto dall’art. 55 del CCNL, pari all’8% della retribuzione tabellare annua vigente, è corrisposto in ratei mensili.

• **ART. 19) – WELFARE AZIENDALE** (art. 2.3 CCNL – punto F)

È previsto per l’anno 2022, in via straordinaria e ai fini dell’avvio del welfare aziendale, il riconoscimento alla totalità dei dipendenti di un importo pari a euro 500,00 da fruire sulla piattaforma che la Cassa metterà a disposizione ai fini dell’acquisto di servizi per l’istruzione, l’assistenza propria e dei familiari, il trasporto e il tempo libero. Nel caso di proroga contrattuale alla naturale scadenza, tale importo sarà oggetto di revisione.

Ogni dipendente potrà volontariamente e nel rispetto della normativa vigente in materia incrementare tale importo destinando quota parte del proprio PAR, al netto di quanto percepito a titolo di acconto.

In caso di assunzione nel corso dell’anno il dipendente avrà accesso al welfare aziendale in proporzione ai mesi di servizio prestato.

• **ART. 20)- BENEFICI ASSISTENZIALI E SOCIALI** (art. 2.3 CCNL-punto F)

L’onere totale a carico della Cassa per l’erogazione dei benefici assistenziali e sociali in favore del personale dipendente (sussidi - borse di studio – assistenza sanitaria integrativa - contributo CRAL) viene quantificato nell’1% degli importi stanziati, nei vari bilanci di previsione della Cassa, alla categoria seconda “oneri per il personale in servizio” aumentata della quota annuale di accantonamento del TFR.

I predetti istituti contrattuali vengono regolamentati come segue:

a) - Sussidi - allegato n. 1 Regolamento attuativo

b) - Borse di studio - allegato n. 2 Regolamento attuativo

Il fondo disponibile, calcolato secondo i predetti parametri, verrà utilizzato per soddisfare, prioritariamente, le richieste avanzate per ottenere i previsti benefici; le risorse residuali verranno devolute in favore del CRAL che potrà chiedere, in corso di esercizio, acconti non eccedenti il 50% del totale stanziato. Qualora il presente contratto dovesse essere oggetto di proroga al termine della naturale scadenza, tale previsione non sarà automaticamente prorogata ma la disciplina dei trasferimenti al CRAL sarà rivista dalle Parti ai fini di un nuovo accordo. In caso di mancato accordo, le risorse destinate al CRAL saranno utilizzate per il welfare aziendale di cui al precedente art. 19.

Le graduatorie inerenti i benefici di cui sub a) e b) verranno predisposte, in applicazione dei rispettivi regolamenti attuativi, a cura di una Commissione ristretta composta da un rappresentante nominato dall’Amministrazione e da due membri eletti dal personale. Per garantire la continuità

operativa della suddetta Commissione sono previsti, con le stesse modalità di nomina, un membro supplente per ciascun titolare. Tale Commissione esprimerà un motivato parere su ciascuna delle richieste pervenute.

La Commissione curerà altresì l'istruttoria relativa ai prestiti in favore del personale dipendente che ne faccia richiesta, in conformità alla disciplina contenuta nell'allegato n. 3 del presente contratto.

L'erogazione dei benefici verrà disposta, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 – punto 3 – lett. a), del Regolamento di amministrazione e contabilità, con apposita Disposizione di spesa del Direttore Generale.

• **ART. 21) - LAVORO STRAORDINARIO** (art. 47 CCNL)

Il lavoro straordinario è consentito per eccezionali esigenze di servizio nel rispetto della disciplina vigente.

Il limite minimo consentito per l'effettuazione del lavoro straordinario è di 1 ora, salvo deroghe concesse dal Direttore Generale.

Il limite contrattuale di 250 ore annue di lavoro straordinarie può essere superato previo confronto con le OO.SS. con l'autorizzazione del Direttore Generale.

Non è consentito il lavoro straordinario dopo le ore 20.10 salvo autorizzazione del Direttore Generale.

• **ART. 22) – LAVORO AGILE** (art. 3.8 CCNL)

È introdotto il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione da parte del personale dipendente, per la cui disciplina si rinvia ad un apposito accordo tra le parti (allegato 4).

• **ART. 23) - PREMIO ANZIANITA' DI SERVIZIO** (Art. 56 CCNL)

Il premio di anzianità di servizio viene stabilito nella misura del 35% (trentacinque) della retribuzione tabellare annua di competenza di ciascun dipendente al momento del compimento del 30° anno di anzianità di servizio alle dipendenze della Cassa.

La liquidazione del citato premio avverrà secondo le seguenti scadenze:

al 20° anno di servizio = premio pari al 60% del 35% della retribuzione tabellare

al 30° anno di servizio = premio pari al 35% della retribuzione tabellare previa deduzione di quanto già corrisposto anticipatamente al 20° anno di servizio.

Nel caso di cessazione dal servizio dopo il 20° e prima del 30° anno di servizio, il premio già liquidato viene considerato come acquisito dal dipendente a titolo definitivo.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente verrà erogato, in favore degli eredi, un premio straordinario di anzianità pari all'1% dello stipendio tabellare in godimento per ogni anno di prestato servizio. Le frazioni di anno superiori a sei mesi verranno calcolate come anno intero.

• **ART. 24) - AGEVOLAZIONI LAVORATORI STUDENTI**

I dipendenti in servizio iscritti a corsi di istruzione di grado secondario o universitario e post-universitario hanno diritto alla fruizione dei seguenti congedi straordinari retribuiti:

a) - studenti universitari o post-universitari (corsi di specializzazione, dottorati di ricerca, masters, etc.)

- n. 20 ore annue per consentire lo studio individuale o la frequenza delle lezioni accademiche;

- n. 2 giorni per ciascun esame sostenuto. Il congedo sarà riconosciuto al massimo 2 volte per lo stesso esame;

- n. 10 giorni lavorativi, consecutivi, per la discussione delle tesi di laurea, di master e di dottorato.

b) - studenti di scuola secondaria

- n. 14 giorni consecutivi per sostenere gli esami di fine anno; il permesso può essere frazionato, a richiesta dell'interessato, in due periodi di 7 giorni consecutivi cadauno.

Saranno riconosciuti, nel limite massimo di 5 giorni, congedi retribuiti per i dipendenti che sostengono esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio di libere professioni per l'iscrizione agli ordini o collegi professionali. Il congedo sarà riconosciuto al massimo 2 volte per la stessa abilitazione professionale. Saranno altresì riconosciuti, nel limite massimo di 2 giorni all'anno, congedi retribuiti per la partecipazione a corsi di aggiornamento obbligatoriamente previsti dai rispettivi ordini e collegi professionali di appartenenza.

Per fruire delle predette agevolazioni gli interessati devono presentare apposita domanda e produrre idonea documentazione attestante sia l'iscrizione ai corsi di studio che l'avvenuto sostenimento degli esami.

• **ART. 25) – CORSI PROFESSIONALI** (art. 42 CCNL)

Le parti convengono che la formazione è un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale dipendente. La Cassa, nei propri obiettivi di sviluppo ed al fine del costante miglioramento dei livelli di produttività di efficienza e di efficacia, nonché del miglioramento della qualità del servizio erogato, si impegna ad organizzare corsi di formazione, cui parteciperanno tutti i dipendenti, per mantenere livelli di costante aggiornamento sull'utilizzo degli strumenti di lavoro e delle nuove tecnologie. Corsi di aggiornamento professionale saranno organizzati anche per approfondire la conoscenza previdenziale o comunque delle materie di interesse di particolari gruppi di lavoro. Per approfondire la qualificazione e la competenza del personale, la Cassa si riserva di iscrivere i dipendenti di volta in volta individuati a corsi di aggiornamento professionale esterni, presso scuole o società specializzate.

Per l'organizzazione dei corsi di aggiornamento professionale la Cassa stanzierà annualmente in bilancio un'apposita previsione di spesa, dandone informazione alle OO.SS. aziendali.

• **ART. 26) – CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la Cassa, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 3% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione dei congedi di cui al c. 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al c. 2, e secondo la disciplina dei cc. 5 e 6.

Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibili durante la fase di preavviso di cui al c. 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, c. 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, c. 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei cc. 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alla legge n. 53/2000.

- **ART. 27) – COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'** (art. 2.11 CCNL)

Alla scopo di realizzare le finalità di cui all'art. 2.11 del CCNL le parti convengono che la Commissione di pari opportunità è composta da quattro rappresentanti dell'Amministrazione, all'uopo designati, fra i quali uno con l'incarico di coordinatore della Commissione e da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale firmatarie del CCNL.

La Commissione resta in carica per la vigenza del contratto integrativo e viene rinnovata entro i due mesi successivi alla approvazione formale dello stesso.

- **ART. 28) – SICUREZZA E PREVENZIONE** (art. 57 CCNL)

Per realizzare le finalità di cui all'art. 57 del CCNL riguardante la sicurezza e prevenzione è prevista l'elezione entro il mese di ottobre di un rappresentante dei lavoratori.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dura in carica per tutta la vigenza del contratto integrativo e può essere rieletto.

Le modalità di elezione sono le stesse adottate per la nomina dei componenti la Commissione ristretta e la consultazione dovrà effettuarsi entro i due mesi successivi all'approvazione del contratto integrativo.