Prot. 120_2025 - Trasmissione CCNL Dipendenti Consorzi Industriali 2025-2027

Da **informazioni@ficei.it** <informazioni@ficei.it>

A **A: AVELLINO** <info@asi.av.it>, **BARI** <segreteriagenerale@consorzioasibari.it>, **info@consorzioasibari.it** <info@consorzioasibari.it>, **morelli@asibn.it** <morelli@asibn.it>, **presidente@asibn.it** <presidente@asibn.it>, **FOGGIA** <segreteria@asifoggia.it>, **COSEF** <info@cosef.fvg.it>, **MATERA** <info@csi.matera.it>, **MONFALCONE** <coseveg@coseveg.it>, **OLBIA** <direzione@cines.it>, **ORISTANO** <info@ciporistano.it>, **massidaga66@gmail.com** <massidaga66@gmail.com>, **PONTEROSSO** <info@ponterosso.it>, **SASSARI** <protocollo@cipss.it>, **TARANTO** <segreteria@asitaranto.it>, **protocolloasitaranto@pec.it** <protocolloasitaranto@pec.it>, **TERMOLI** <info@cosib.it>, **TOLMEZZO <** <info@carniaindustrialpark.it>, **VERONA** <consorzio.zai@qevr.it>, **info@arapabruzzo.it** <info@arapabruzzo.it>, **NIP** <info@consorzionip.it>, **NUORO PRATOSARDO** <info@zirnuoropratosardo.it>, **presidente@cacip.it** <presidente@cacip.it>, **ASCOLI PICENO** <info@picenoconsind.com>, **CONSORZIO ASI** <consorzio.asilecce@legalmail.it>, **CAGLIARI** <cacip@legalmail.it>, **Antonio Visconti** <avisconti@viscontieassociati.com>, **presidente@asisalerno.it** <presidente@asisalerno.it>, **CASERTA** <info@asicaserta.it>, **protocollo@consorziolazio.it** <protocollo@consorziolazio.it>, **BRINDISI** <segreteria@asi.br.it>, **BENEVENTO** <info@asibn.it>, **segreteria@civillacidro.it** <segreteria@civillacidro.it>, **ufficiopersonale@cipnuoro.it** <ufficiopersonale@cipnuoro.it>, **direzione@cipnuoro.it** <direzione@cipnuoro.it>, **TECNOPARCO** <mailbox@tecnoparco-vba.it>, **Nicola Savino** <nicolasavino47@libero.it>, **info@cgssalerno.it** <info@cgssalerno.it>, **info@cipnes.it** <info@cipnes.it>, **protocollo@consorzioindustriale.it** <protocollo@consorzioindustriale.it>, **APUANA** <amministrazione@consorzio.zia.ms.it>

Data lunedì 4 agosto 2025 - 11:00

Si trasmette documentazione in oggetto.

Cordialità

Prot. 120_2025 - Trasmissione CCNL Dipendenti Consorzi Indus triali 2025-2027.pdf
CCNL Dipendenti Consorzi Industriali_2025-2027.zip

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

CONSORZI ED ENTI

DI SVILUPPO INDUSTRIALE

ADERENTI ALLA

F.I.C.E.I.
Federazione Italiana Consorzi ed
Enti di Industrializzazione

Roma, 1° agosto 2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

In data 1° agosto 2025 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale, le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

F.I.C.E.I.

Nelle persone di

- Andrea FERRONI
- Costanzo CARRIERI
- Massimiliano DAGA
- Renato RUSSO

con l'assistenza dell'Avv. Marco Giardetti

Organizzazioni Sindacali

F.P. CGIL - Giordana Pallone
- Alessandro Purificato
- Daniele Gamberini

CISL F.P. – Diego Truffa

UIL F.P.L. – Rita Longobardi
- Pietro Bardoscia
- Irene Meloccaro

FINDICI – Gesuino Macis

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2025 - 2027

CONSORZI ED ENTI DI SVILUPPO INDUSTRIALE *ADERENTI ALLA FICEI*

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro di tutto il personale dipendente, con esclusione della categoria dei dirigenti, dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione di cui all'art. 36 della Legge 5 ottobre 1991, aderenti alla F.I.C.E.I. (Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione), *di seguito definiti Enti*, qualificati Enti Pubblici Economici ed ai quali si applica la disciplina per regolamentare il rapporto di lavoro di natura privatistica.
2. Il presente contratto si applica altresì al personale dipendente della FICEI;
3. il presente Contratto si applica inoltre agli Enti o Società che risultano da processi di trasformazione o liquidazione dei Consorzi di cui al comma precedente, nonché a società partecipate dagli stessi, nonché infine ad ogni altra persona giuridica che in tutto o in parte eserciti funzioni analoghe a quelle dei Consorzi Industriali

ARTICOLO 2
Disposizioni generali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché alla Legge 20.05.1970 n.300 (statuto dei lavoratori), in quanto applicabili.

ARTICOLO 3
Decorrenza e durata

2. Il presente contratto si riferisce al periodo **1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2027** sia per la parte normativa che per la parte economica. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo contrattuale.

ARTICOLO 4
Procedure per il rinnovo del CCNL

1. Le proposte di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono presentate sei mesi prima della scadenza dello stesso.
2. Entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte sarà fissato il primo incontro per il rinnovo.
3. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. Entro sei mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termine di variazione dei minimi tabellari.
5. In sede di rinnovo contrattuale gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto precedente.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato è riconosciuta una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata sull'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi di cui alla tabella di cui all'art. 65 del presente CCNL. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice,

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 5
Obiettivi e strumenti

1 Le parti concordano sulla necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili che sappia coniugare la valorizzazione del patrimonio umano e professionale dei dipendenti dei Consorzi con l'efficienza e la competitività degli Enti. Le parti considerano i Consorzi industriali poli generatori dello sviluppo economico del territorio nonché strumento necessario sia per il rafforzamento competitivo delle imprese locali che per l'insediamento di nuove attività.

2 Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
b. concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni, nonché a riscontrare eventuali convergenze o divergenze sugli argomenti affrontati.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

c. contrattazione, intesa come attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata ad una definizione congiunta delle materie stesse.

3 In ogni caso per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio, per quanto qui non previsto, alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "*Statuto dei Lavoratori*".

ARTICOLO 6
Competenze contrattuali

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

1. Contrattazione collettiva di livello nazionale

1. Il CCNL insieme con le leggi vigenti, costituisce la fonte di regolamentazione primaria degli elementi del rapporto di lavoro, garantendo in particolare la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei Consorzi Industriali.
2. Tra le materie fondamentali della contrattazione a livello nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione di:
   a. sistema delle relazioni sindacali e più in generale dei diritti sindacali;
   b. sistema di classificazione e di inquadramento dei lavoratori e relativi minimi salariali;
   c. criteri e metodologie generali riguardanti lo sviluppo professionale;
   d. durata dell'orario di lavoro;
   e. criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione;
   f. materie della contrattazione aziendale con individuazione dei soggetti abilitati a negoziare;
   g. procedure di rinnovo dei CCNL e degli accordi aziendali;
   h. procedure riguardanti il rispetto degli ambiti negoziali, la gestione e l'interpretazione della normativa contrattuale;
   i. aspetti relativi alla previdenza complementare;
   j. gli aspetti generali del rapporto di lavoro.
   k. criteri generali per la formazione professionale;
   l. individuazione nuovi profili con le modalità previste dall'art. 22

2. Contrattazione collettiva di livello aziendale

1. In ciascun Ente, le Parti stipulano il contratto collettivo aziendale, nel rispetto della disciplina del presente CCNL. La contrattazione collettiva integrativa viene svolta tra parte datoriale e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nel rispettivo livello di competenza e, laddove regolarmente costituite, con le RSU;
2. La contrattazione aziendale ha come finalità l'obiettivo di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento degli Enti di Industrializzazione, nella specificità territoriale, consentendo soluzioni più appropriate alle problematiche della gestione del lavoro. Le parti firmatarie condividono la presenza e l'importanza di una contrattazione di livello aziendale in ogni Consorzio.
3. In questo contesto vengono demandate alla contrattazione aziendale:
   - le modalità operative relative ai sistemi di incentivazione e/o specifiche premialità aventi una durata massima triennale ed individuate in base all'andamento generale dell'ente, prorogabile consensualmente tra le Parti;
   - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
   - i piani di mobilità a carattere non temporaneo di lavoratori conseguente a processi di ristrutturazione aziendale, di acquisizione o scorporo dei servizi, comportante anche riconversione con formazione professionale, anche attraverso il trasferimento in società collegate, controllate o partecipate;
   - la polivalenza funzionale laddove necessaria;
   - la definizione di politiche generali, anche in tema di orario di lavoro, riguardanti la conciliazione tra tempi di vita e lavoro finalizzate ad assicurare le pari opportunità;
   - il diritto allo studio;
   - l'ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e politiche di prevenzione malattie ed infortuni; le pari opportunità;
   - programmi per il telelavoro e lavoro agile
   - modalità di applicazione dell'istituto della cessione gratuita delle ferie;
   - welfare aziendale;
   - la definizione delle politiche generali attuative del lavoro agile e telelavoro;
   - regolamentazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.45 del dlgs 36/2024 e ss.mm.e previsto dal presente CCNL, lasciando salva la facoltà degli enti di adattare tali incentiv

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

sulla base delle esigenze del Consorzio sempre nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- ogni altra materia che ai sensi del presente CCNL è oggetto di espressa riserva all'ambio di contrattazione di livello aziendale

ARTICOLO 7
Informazione

1. Gli Enti informano periodicamente i soggetti sindacali, individuati dal precedente art. 6, sugli atti di valenza generale, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. In particolare a livello nazionale FICEI, su richiesta delle OO.SS., fornisce entro 30 giorni dalla richiesta stessa, informazioni in merito a:
   - legislazione e ordinamento dei consorzi;
   - politiche industriali e assetti settoriali; strategie organizzative e livelli di investimento;
   - mercato del lavoro e politiche formative; dinamiche del costo del lavoro salute e sicurezza dei lavoratori;
   - pari opportunità;
   - ricadute di ordine fiscale, legislativo, previdenziale sul comparto;
3. A livello aziendale gli Enti, su richiesta delle OO.SS., forniscono entro 30 giorni dalla richiesta stessa, informazioni in merito a:
   - andamento economico, gestione e sviluppo aziendale;
   - politiche e programmi di decentramento e ristrutturazioni;
   - linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione;
   - criteri e procedure di assunzione, valutazione e sviluppo del personale; obiettivi e piani generali di formazione e addestramento;
   - articolazione orario di lavoro;
   - dinamiche del costo del lavoro, con riferimento alle politiche retributive, meritocratiche e al numero dei lavoratori interessati;
   - situazione del personale maschile e femminile in tema di pari opportunità (legge n. 125/91); adozione e definizione dei turni, delle reperibilità e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro connessi all'orario di servizio;
   - contratti di apprendistato, tipologia di personale e percentuale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato;
   - qualità dei servizi erogati;
   - utilizzo di rapporti di lavoro temporaneo con riferimento alla tipologia di personale, quantità per qualifiche e motivo di utilizzo dell'istituto;
   - ogni altra materia che ai sensi del presente CCNL è oggetto di espressa riserva all'ambio di informativa alle OO.SS.
4. sulle materie oggetto di contrattazione nazionale ed aziendale, vi sarà una informativa preventiva da parte dei rispettivi livelli di negoziazione e quindi, la FICEI informerà preventivamente le OO.SS firmatarie del presente CCNL per eventuali modifiche inerenti quest'ultimo testo, mentre le persone giuridiche aderenti al presente CCNL informeranno preventivamente le OO.SS. a livello aziendale circa i contenuti della contrattazione aziendale che ci si accinge ad affrontare;
5. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente Contratto preveda la concertazione o la contrattazione collettiva, l'informazione deve essere preventiva.

ARTICOLO 8
Concertazione

1. I soggetti sindacali, individuati dal precedente art. 6, ricevuta l'informazione, in conformità dell'art. 7 possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. La concertazione oltre alle competenze negoziali proprie del CCNL, allo scopo di operare coerentemente con i principi relazionali indicati dall'art. 5, nonché per valutare i processi di trasformazione e sviluppo degli Enti di Industrializzazione, deve porre in condizione i soggetti sindacali di acquisire un adeguato livello conoscitivo.
3. La concertazione si effettua in coerenza con la suddivisione degli assetti contrattuali previsti dal presente CCNL e verterà in particolare su:
   - **concertazione a livello nazionale**
     - ordinamento degli Enti di Industrializzazione ed eventuali trasformazioni previste per legge;

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

- il ruolo e lo sviluppo degli Enti a livello nazionale e territoriale

b. **concertazione a livello aziendale**
   - organizzazione del lavoro
   - l'andamento economico e produttivo dell'Ente;
   - lo sviluppo di iniziative societarie di rilievo per gli assetti occupazionali e l'organizzazione del lavoro;
   - la classificazione del personale in relazione all'organizzazione ed agli obiettivi dell'Ente
   - l'andamento dell'occupazione con riferimento a programmi operativi aventi concreta rilevanza per lo sviluppo occupazionale;
   - verifica sull'utilizzo del lavoro straordinario (come previsto dall'art. 35);
   - carichi di lavoro;
   - situazioni di bilancio dei consorzi rilevanti ai fini della corresponsione del premio di risultato e produttività.
   - individuazione delle attività, modalità di svolgimento e criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile come previsto dal presente CCNL
   - criteri di fruizione del congedo parentale su base oraria

4. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 5 giorni dalla data di ricezione della richiesta.
5. Dall'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risulti le posizioni delle parti.

ARTICOLO 9
Rappresentanze Sindacali nei luoghi di lavoro e composizione delle delegazioni

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
   a. le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali;
   b. i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. Ai fini della contrattazione collettiva aziendale la delegazione:
   a. per le organizzazioni sindacali è composta dalle RSU, ove esistenti, ovvero, sino a loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali aziendali e dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL
   b. per gli Enti di sviluppo industriale è composta dal legale rappresentante dell'ente o suoi delegati .
   c. E' nella facoltà del Legale rappresentante dell'Ente farsi assistere da altri esperti e/o dalla FICEI firmataria del presente contratto.

ARTICOLO 10
Procedure di relazioni sindacali

1. In relazione agli ambiti e modalità di contrattazione aziendale precedentemente individuate, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure:
   a) gli accordi aziendali hanno durata triennale, essi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e si intendono prorogati in caso di mancata disdetta delle parti fino al rinnovo;
   b) le richieste di rinnovo dei contratti collettivi aziendali debbono essere presentate 60 giorni prima della scadenza degli stessi, al fine di determinare un tempo utile per l'avvio del negoziato:
      - le Parti attivano la trattativa entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta;
      - durante il periodo in cui si svolge la contrattazione collettiva aziendale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa, fatti salvi eventuali provvedimenti indifferibili derivanti da disposizioni di legge.

ARTICOLO 11
Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

1. L'iniziativa per la costituzione della RSU è assunta dalle Organizzazioni Sindacali formalmente costituite ai sensi della normativa di legge nazionale per il settore privatistico.
2. Il numero massimo di componenti della RSU in ciascun Ente è di:
   - 1 componente negli Enti che occupano fino a 15 dipendenti;
   - 3 componenti negli Enti che occupano da 16 a 100 dipendenti;
   - 1 componente ulteriore per ogni frazione aggiuntiva parziale o intera di 70.
3. Le OOSS firmatarie del CCNL e costituenti la RSU ratificano congiuntamente e successivamente

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

comunicando agli Enti e per conoscenza alla FICEI i nominativi dei componenti della RSU eletti.

4. Nei casi di decadenza della RSU o comunque ove la RSU non sia ancora stata eletta, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OOSS firmatarie del presente contratto, ove esistenti, in attesa della sua costituzione.
5. La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, gestiscono i rapporti sindacali con gli Enti ed assolvono funzioni di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione di secondo livello.

ARTICOLO 12
Permessi sindacali
Permessi per la RSU

1. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1.30 ore per dipendente in forza presso gli Enti di Sviluppo Industriale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.
3. I permessi della RSU laddove costituite assorbono quelli spettanti alle R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 300/70.
4. La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU agli Enti, con un preavviso di 48 ore, indicando il nominativo del beneficiario.
5. Nel caso di mancata costituzione della RSU ovvero nel caso di decadenza della medesima, i permessi sindacali previsti dal presente articolo vengono fruiti dalle Rappresentanze Sindacali aziendali.

a. Permessi per i dirigenti sindacali

1. I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, regionali e territoriali delle OOSS stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 3 (tre) ore complessive per dipendente in forza presso l'Ente al 30 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza di ciascun anno, si considerano i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 della legge 300/70 e viene ripartito in due distinti aggregati di ore di competenza rispettivamente del livello aziendale per 1/3 e nazionale per 2/3.
4. I permessi devono essere espressamente richiesti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori interessati con un preavviso di quarantotto ore mediante lettera indirizzata all'Ente.
5. I permessi nazionali e aziendali non sono cumulativi sulla stessa persona, pertanto annualmente le Confederazioni sindacali comunicano su quale monte ore attingere per il singolo lavoratore;
6. Il monte ore annuo di cui al presente punto a. non verrà intaccato laddove il dirigente sindacale (regionale e/o nazionale) sia chiamato a svolgere le relative attività su richiesta del proprio datore di lavoro o della confederazione di appartenenza;

b. Monte ore aziendale

1. I lavoratori che possono fruire di questo monte ore aziendale sono i componenti gli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente.

c Monte ore nazionale

1. Questo monte ore viene utilizzato, su indicazione delle Segretarie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, secondo la seguente ripartizione:
   - permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dai lavoratori che ricoprono cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto b, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno o parziale , secondo le modalità concordate tra le parti.

ARTICOLO 13
Assemblee sindacali del personale

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea negli Enti, fuori dell'orario di lavoro ovvero durante l'orario di lavoro, nei limiti orari di 12 ore annue.
2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., con

ordine del giorno comunicato agli Enti almeno 24 ore prima dell'assemblea.

3. Qualora alle assemblee partecipino dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti, i loro nominativi devono essere comunicati per iscritto agli Enti almeno 48 ore prima della riunione stessa.
4. Le assemblee di cui al comma 2, possono essere effettuate anche in modalità telematica a condizione che tale modalità non generi problemi di sicurezza informatica. I consorzi agevoleranno l'organizzazione delle assemblee in tale modalità telematica.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

ARTICOLO 14
Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori

A. Trattenute dei contributi

1. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento volontario dei propri contributi alle OOSS stipulanti il presente CCNL alle quali, gli Enti effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai sindacati nazionali in modo congiunto di anno in anno.
2. La trattenuta verrà effettuata o sospesa a richiesta del lavoratore interessato con decorrenza dal mese successivo alla data in cui consegna o revoca la delega in materia agli Enti.
3. Effettuata la trattenuta l'azienda rimetterà ad ogni sindacato mensilmente la somma di competenza.
4. L'Ente trasmetterà ad ogni singolo sindacato comunicazione annuale, relativamente al numero ed ai nominativi degli iscritti. Mensilmente verranno comunicate le variazioni relativamente alle iscrizioni, revoche e cessazioni dal servizio dei lavoratori con delega relativa alle trattenute dei contributi sindacali.

B. Comunicati e stampa sindacale

1. L'Ente mette a disposizione, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia di interesse sindacale e del lavoro, di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori.

C. Locali per le RSU

1. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 27 della legge 300/70, l'Ente mette a disposizione della RSU un locale idoneo per le proprie riunioni.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 15
Costituzione del rapporto di lavoro

1. L'assunzione del personale viene effettuata dagli Enti di Industrializzazione in conformità alle norme di legge e nel rispetto della disciplina del presente CCNL.
2. laddove il soggetto-datore di lavoro che applica il presente CCNL sia un ente pubblico economico l'assunzione potrà avvenire secondo le norme del codice civile ed.i principi che disciplinano il rapporto di lavoro privato sia in punto di reclutamento che di gestione e cessazione del rapporto stesso
3. Nel confermare la priorità del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato quale scelta preferenziale nella costituzione del rapporto di lavoro, si conviene che i rapporti contrattuali attivabili sono esclusivamente quelli disciplinati dal presente CCNL.
4. I Consorzi attiveranno forme di monitoraggio del lavoro diverso da quello a tempo pieno ed indeterminato con successiva verifica, unitamente alle OO.SS., tesa a valutare tutte le problematiche connesse a tali rapporti, nell'intento di una eventuale stabilizzazione del personale interessato.

ARTICOLO 16
Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria vigenti in materia.

2. L'assunzione viene comunicata all'interessato in forma scritta con lettera nella quale sono indicati:
   - l'identità delle parti
   - la data di assunzione
   - la tipologia e la durata del rapporto di lavoro, indicando il termine finale in caso di lavoro a tempo determinato
   - la durata del periodo di prova
   - l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto dal presente CCNL
   - il trattamento economico iniziale con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
   - la sede di assegnazione, se manca un luogo fisso o predominante, informazione sulla circostanza che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro
   - ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative e la quantità di prestazione lavorativa in caso di rapporto a tempo parziale,
   - la programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambio turno
- il riferimento al contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
- le prestazioni regolamentate da automazione

3. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022 in formato cartaceo oppure in modalità elettronica o telematica. In ogni caso le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore a cura del datore di lavoro che deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022).

5. Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta in termini di legge, i seguenti documenti:

a. certificato di nascita;
b. certificato di cittadinanza dei Paesi dell'UE e/o titolo di soggiorno in corso di validità;
c. titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
d. stato di famiglia.

6. Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Ente la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

7.L'Ente si avvale della facoltà di sottoporre l'aspirante all'assunzione a visita medica , ai sensi di quanto previsto dall'art.41 , comma 2 lett. a) del D.lgs. 81/2008.

ARTICOLO 17
Periodo di prova

1. L'assunzione in servizio del lavoratore/ice avviene con un periodo di prova non superiore a:
   - **due** mesi per la categoria A;
   - **due** mesi per la categoria B;
   - **cinque** mesi per la categoria C;
   - sei mesi per la categoria Q.
2. Trascorso il periodo di prova l'Ente comunica in forma scritta l'assunzione in servizio del dipendente.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore/ice spetta la retribuzione relativa alle giornate di servizio prestato, nonché i ratei di ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Il periodo di prova è valido a tutti gli effetti per il computo dell'anzianità e del trattamento previdenziale.

ARTICOLO 18
Lavoro a tempo parziale

1. L'assunzione a tempo parziale di personale dall'esterno, può avvenire ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge in materia e nel rispetto delle modalità previste dal presente CCNL.
2. Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
4. Il personale dipendente può chiedere il passaggio dal contratto a tempo pieno a quello a tempo parziale per una durata minima di 12 mesi, ovvero a tempo indeterminato. L'Ente risponde nel merito della richiesta entro 10 giorni.
5. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e aree contrattuali rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Si conviene che le percentuali dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non potranno superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.
7. Per prestazione a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, comunque non inferiore al 30% dell'orario previsto per i dipendenti a tempo pieno.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

8. In presenza di particolari esigenze e/o condizioni, il rapporto a tempo parziale, su richiesta del dipendente, può essere dall'ente innalzato nelle quantità orarie o ricondotto a tempo pieno, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.9
9. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie;
   - tempo parziale orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
   - tempo parziale verticale, con articolazioni delle prestazioni su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).
10. La durata della prestazione lavorativa, nonché la collocazione dell'orario di lavoro part time con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, dovranno risultare nel singolo contratto per iscritto.
11. Per eccezionali e temporanee esigenze, gli Enti, nelle ipotesi di part time di tipo orizzontale, hanno facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore nel limite massimo del 20%del proprio orario complessivo nell'arco dell'anno. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 25% da calcolarsi sulla retribuzione oraria complessiva.
12. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario per un massimo di 100 ore annue pro capite. I presupposti e le compensazioni sono disciplinati dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 33 del presente CCNL.
14. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ivi compresi automatismi di anzianità ed ogni altra indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva.
15. I dipendenti alla scadenza del periodo a tempo determinato, salvo diversa determinazione tra le parti, rientrano a tempo pieno.
16. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quelle dei lavoratori/ici a tempo pieno, fatto salvo il trattamento economico ridotto in percentuale.
17. I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e permessi proporzionato al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno.
18. Nei casi di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa va prevista a parità di condizioni la priorità di scelta dei lavoratori/rici già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.
19. Gli Enti hanno facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa dei singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, possibilmente con una settimana di anticipo; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 5 giorni. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione oraria, come definita dall'art 62.
20. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono, inoltre, essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, per motivate esigenze aziendali, dandone preavviso ai lavoratori interessati, di norma, 1 settimana prima; tale termine di preavviso non può, comunque, essere inferiore a 5 giorni. Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento - fino ad un massimo di 3 ore settimanali - sono compensate con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione oraria come definita dall'art. 62);per le ore eccedenti tale limite si applica la maggiorazione del 40% della predetta retribuzione oraria.
21. La disponibilità allo svolgimento di prestazioni flessibili o elastiche richiede in ogni caso il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico atto scritto, anche contestuale alla sottoscrizione del contratto di lavoro ed il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o RSA designato dal lavoratore stesso o da una OO.SS. firmataria del CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
22. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figlio i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale e' stata riconosciuta una percentuale di invalidita' pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Infine in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e' riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

ARTICOLO 19
Assunzioni a termine

1. Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli artt. 19-29 del D.lgs. n. 81/2015 per come modificato dal D.L. n. 87/2018 convertito con Legge. N. 96 del 9 agosto 2018;
2. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
   a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di sostituzione di altri lavoratori **con diritto alla conservazione del posto di lavoro;**
   b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

   In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui ai punti a) e b) del presente comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi
3. L'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore al momento della sottoscrizione dello stesso.
4. Fatte salve le diverse disposizioni previsti dai diversi livelli di contrattazione collettiva, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento
5. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.
6. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore:
   - liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni previste dai punti a) e b) del comma 2 del presente articolo
   - solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.
7. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni previste dai punti a) e b) del comma 2 del presente articolo
8. Il lavoratore non pió essere riassunto a tempo determinato prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.
9. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Ente è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 40% della retribuzione globale complessiva fino al 10° giorno successivo e al 60% della retribuzione globale complessiva per ciascun giorno ulteriore. Il rapporto di lavoro non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 40° giorno negli altri casi.
10. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi (territoriali e/o aziendali e/o di prossimità) non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 15% del numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato.
11. Le percentuali di cui al comma 10 si calcolano son riferimento al personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
12. Per gli Enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

13. Sono, in ogni caso, esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi per sostituzione di lavoratori assenti
14. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso Ente, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso Ente entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
15. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al capo III del D.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il detto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
16. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'Ente per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
17. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.
18. L'Ente informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'Ente. Tale informazione, che può avvenire anche in forma elettronica, è obbligatoria per tutto il periodo in cui i lavoratori godono del diritto di precedenza di cui al comma 13.
19. Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

ARTICOLO 20
Somministrazione di lavoro

1. Per la disciplina della somministrazione si rinvia alle specifiche previsioni legislative introdotte dal D.L. n. 87/2018 convertito con Legge. N. 96 del 9 agosto 2018 , in particolare per ciò che concerne le condizioni di liceità, la forma, gli elementi del contratto, l'individuazione dei soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di somministrazione, le modalità di prestazione, il trattamento economico, gli obblighi dell'Ente utilizzatore, le norme previdenziali e le norme sanzionatorie.
2. Considerate le ridotte dimensioni numeriche degli Enti di Sviluppo Industriale, i contratti di somministrazione non potranno superare per ciascun trimestre la media del 15% dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato.
3. Salva diversa previsione dei contratti aziendali, territoriali o di prossimità applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 19, punto 10 del presente CCNL, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 25 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 10 gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio del l'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula zione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'arti colo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

ARTICOLO 21
Disciplina del telelavoro

1. Gli Enti definiscono programmi per il telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Detti programmi prevedono l'utilizzo del personale dipendente
2. I programmi hanno carattere temporaneo, e possono interessare i lavoratori consenzienti individuati.
3. I responsabili di settore, a seguito di contrattazione aziendale, autorizzano la partecipazione ai programmi previa individuazione di soluzioni organizzative che permettano la delocalizzazione e la desincronizzazione delle attività di competenza senza detrimento per i relativi rendimenti produttivi e

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

previa identificazione di idonei indicatori che consentano una valutazione obiettiva di detti rendimenti.

4. La partecipazione dei dipendenti alle sperimentazioni è volontaria, temporanea, libera da forme d'incentivazione e priva di conseguenze in ordine all'evoluzione dei loro rapporti professionali con l'ente. I dipendenti possono essere reintegrati entro 30 giorni, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.
5. Possono afferire ai programmi tutte le attività di cui sia possibile la remotizzazione mediante soluzioni telematiche ed in particolare quelle impostate per progetti e obiettivi e quelle proceduralizzate.
6. I dipendenti coinvolti rendono le loro prestazioni professionali presso i centri di telelavoro appositamente predisposti dagli enti o presso le loro abitazioni, previa definizione delle modalità di trasferimento delle informazioni, dei rendimenti produttivi attesi e delle soluzioni organizzative adottate.
7. Gli Enti definiscono, di intesa con i dipendenti interessati, le modalità di integrazione delle prestazioni di telelavoro nel ciclo lavorativo dell'azienda, nonché il giorno o i giorni della settimana di rientro nella sede d lavoro originaria, ove necessario.
8. 8. Le apparecchiature necessarie per la realizzazione delle sperimentazioni sono fornite dalle Amministrazioni e concesse in comodato d'uso ai lavoratori che rendono la prestazione lavorativa dalla propria abitazione. Sono inoltre a carico delle amministrazioni: l'attivazione delle apparecchiature, le necessarie spese energetiche e gli ulteriori adempimenti necessari per il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Le interruzioni del circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o a cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerate a carico dell'ente;
9. Le condizioni di cui ai commi precedenti sono oggetto di analisi, valutazione ed eventuale correzione da parte della contrattazione aziendale e possono essere modificate o revocate in ogni momento;
10. Ai dipendenti legati da rapporto di lavoro subordinato che effettuano una prestazione di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII del Dl.gs. 81/08, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Art. 21bis
Lavoro agile

1. La disciplina del lavoro agile è regolamentata secondo apposito documento, sottoscritto tra le Parti, ed allegato al presente CCNL

Art. 21ter
Contratto di apprendistato

1. L'apprendistato, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di innalzare la loro professionalità o mediante il raggiungimento di una qualifica contrattuale o mediante l'acquisizione di titoli di studio durante lo svolgimento del contratto di lavoro. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli A, B e C del presente CCNL.
2. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
3. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato (come da piano formativo);
4. L'apprendista deve:
   - seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata (Tutor) della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
   - prestare la sua opera con la massima diligenza;
   - partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio pianc formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
   - osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale de terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultim non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

   L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di ur titolo di studio.
5. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previstc dalla disciplina contrattuale nazionale per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è statc assunto;
6. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendist saranno i seguenti:

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

7. L'attuazione del programma formativo, è seguita dal tutor aziendale, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Il tutor aziendale è un lavoratore esperto che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito. È nominato dal datore di lavoro e ha il compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato.

8. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
9. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

ARTICOLO 22
Classificazione del personale

1. La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità dei servizi ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale del personale.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie (come da prospetto di seguito riportato) denominate A, B, C e Q.

CATEGORIA *POSIZIONE ECONOMICA*
A
A1 A2 A3
B
B1 B2 B3
C
C1 C2 C3
Q
Q1 Q2

3. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'articolo 24 e descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'articolo 24 sono riportati, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
5. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'articolo 24, ovvero aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni e dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'articolo 24. In tal caso gli eventuali nuovi profili verranno esaminati a livello nazionale dalla parte datoriale e dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL ogni 12 mesi al fine di verificare la declaratoria di riferimento a livello nazionale applicabile.
6. nei casi di fusione, incorporazione tra i vari Consorzi e/o Enti di Industrializzazione e/o costituzione di nuove entità, nel caso in cui venga applicato da tali realtà il presente CCNL, si avvierà una contrattazione tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello territoriale competente, e/o Nazionale se coinvolge più strutture situate in più regioni, per procedere ad una verifica sulla corretta armonizzazione, a partire dal corretto inquadramento del personale coinvolto

ARTICOLO 23
Criteri di classificazione

1. L'inquadramento di ciascun lavoratore avviene identificando prima la categoria di coerenza e successivamente la posizione economica relativa alla complessità del ruolo da esercitare.
2. L'attribuzione del personale ad una determinata categoria si definisce attraverso l'analisi della mansione svolta, mediante l'identificazione della presenza e del grado di importanza dei seguenti

fattori:

- conoscenze teoriche e pratiche;
- ampiezza e complessità del ruolo;
- livello di standardizzazione o autonomia;
- responsabilità e finalità;
- gestione delle informazioni;
- rilevanza per i risultati economici dell'ente.

3. L'attribuzione della posizione economica avviene in funzione della complessità del ruolo richiesto, della dimensione e degli ambiti operativi delle attività, della polifunzionalità da esercitare e del grado di maturazione professionale conseguito.
4. La categoria e la posizione economica, nonché l'individuazione della mansione specifica prevalente individuano la funzione e le attribuzioni economiche del lavoratore nell'organizzazione del lavoro dell'Ente.

Art. 24
Declaratorie di categoria e posizione economica

Categoria "A"
Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- svolgono attività d'ordine ed esecutive a carattere tecnico o amministrativo, richiedente conoscenze teoriche di tipo elementare e acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- svolgono compiti con elevato grado di standardizzazione o eseguibili secondo prassi ricorrenti sulla base di istruzioni o procedure definite;
- hanno responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate; scambiano informazioni routinarie di tipo operativo.

Esemplificazione dei profili:

- Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
- Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.
- Lavoratore che provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali, quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti che non richiedono specifica abilitazione
- Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di video scrittura, nonché alla spedizione di fax, alla gestione della posta in arrivo ed in partenza e posta elettronica, alla gestione degli archivi.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
operaio generico, operaio qualificato, operaio specializzato, custode, autista, commesso, Addetto servizi interni-esterni, addetto all'archivio, operatori CED, operatori di mezzi meccanici, addetto alle attività di conduzione e manutenzione impianti intendendosi per tali le strutture fisse o mobili e relative a reti, tra cui si segnalano impianti per il trattamento, smaltimento e mobilizzazione dei rifiuti, nonché impianti di depurazione, potabilizzazione e captazione delle acque

Posizione economica A1
Vi appartiene il personale che svolge attività esecutive semplici, compiti ausiliari e/o attività di attesa e custodia

Posizione economica A2
Vi appartiene il personale che, attraverso esperienza e addestramento professionale, ha raggiunto rilevanti conoscenze e competenze relative alla mansione esercitata.

Posizione economica A3
Vi appartiene il personale in possesso delle capacità del livello inferiore che esercita funzioni di elevata complessità o ha affinato specifiche abilità relativamente alla mansione esercitata a seguito di una lunga esperienza.

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

- sono in possesso di conoscenze e capacità acquisibile con formazione professionale e teorica, consolidata esperienza e cognizione specifica riconosciuta, o con istruzione superiore;

- svolgono attività di concetto a contenuto professionale ampio e complesso con responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativi e tecnici;

- operano con autonomia e discrezionalità definita rispetto all'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;

- esercitano relazioni organizzative interne ed esterne complesse, anche di natura negoziale, che possono prevedere un rapporto diretto con gli utenti .

Esemplificazione dei profili:

- Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza;

- Lavoratore che svolge attività di concetto nel campo amministrativo, tecnico e contabile, che opera con autonomia e responsabilità sui risultati quali-quantitativi assegnati, attraverso conoscenze derivanti da istruzione di grado superiore e attraverso l'uso di tecnologie e tecniche di elevato livello.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:
operatore specializzato, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo, tecnico qualità ambientale, perito chimico, meccanico, elettronico e tecnici addetti alla conduzione di impianti, con funzioni di coordinamento operativo di altro personale, intendendosi per impianti le strutture fisse o mobili e relative a reti, tra cui si segnalano impianti per il trattamento, smaltimento e mobilizzazione dei rifiuti, nonché impianti di depurazione, potabilizzazione e captazione delle acque

Posizione Economica B1
Vi appartiene il personale specializzato con compiti di coordinamento operativo di altro personale ;
gli operai che si occupano della gestione , del controllo, della manutenzione di impianti di depurazione , impianti di trattamento acque , impianti di sollevamento , condotte di acqua potabile e acqua industriale, impianto di trattamento dei rifiuti.

Posizione economica B2
Vi appartiene il personale che svolge attività di elevato contenuto professionale di coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, che richiedono l'ausilio di tecnologie avanzate.

Posizione economica B3
Vi appartiene il personale in possesso delle capacità del livello inferiore che esercita funzioni di elevata complessità gestionale come tale riconosciuta dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente su proposta del Direttore Generale.

Categoria "C"
Appartengono a questa categoria i lavoratori che:

- hanno elevate conoscenze tecnico professionali acquisite di norma tramite istruzione universitaria e/o approfondita conoscenza e maturata esperienza;

- svolgono attività di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, nonché sulle risorse umane, ove affidate;

- gestiscono le informazioni complesse, in funzione degli obiettivi da raggiungere; dispongono di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione dei problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini, affidati dall'Ente.

Esemplificazione dei profili:
- Lavoratore che espleta attività di progettazione/ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari, segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.
- Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione e

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

realizzazione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc. strade, ferrovie, porti, fognature, opere e infrastrutture civili e di urbanizzazione.
- Lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione del sistema informativo e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
- Lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un alto grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.
- Lavoratore che espleta attività di progettazione di edifici, opere civili, urbanistica, impianti ferroviari, portuali, stradali, ne cura il cantiere e la sicurezza. Segue i lavori in tutte le fasi e ne è responsabile.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: ingegnere, architetto, specialista in attività amministrative e contabili, amministratore di sistemi informatici, avvocato, agente di sviluppo locale, esperto di marketing, esperto in reti di imprese e di trasferimento di innovazioni tecnologiche.

Lavoratore che espleta attività di responsabilità presso unità operative complesse **ed impianti aziendali.**

Rientrano inoltre nella categoria "C" le seguenti figure professionali:

1. Business Develop Manager, figura che costituisce il punto di contatto tra le imprese e il consorzio industriale (o gli altri enti/aziende aderenti al presente CCNL) nonché figura di riferimento per le relazioni con l'ente, interne ed esterne. Tale figura richiede competenze elevate di strategia comunicativa nella gestione delle relazioni con altri soggetti finalizzate ad orientare il cliente, gli obiettivi, il business aziendale/consortile.

2. Project Manager, figura ad alto grado di professionalità ed esperta che svolge il ruolo di coordinatore e gestore delle strategie d'impresa, project management per la pianificazione e l'elaborazione, l'interpretazione, gestione dei dati economico-finanziari; per la pianificazione di processi di innovamento e ristrutturazione, controllo aziendale, operazioni straordinarie, analisi di performance, business cases, business plan, ristrutturazione del debito; per l'analisi, programmazione e gestione di forme di cooperazione fra Enti e soggetti privati (partenariato pubblico – privato), finalizzate a finanziare, costruire e gestire infrastrutture o fornire servizi di interesse pubblico, ed attrarre, quindi, maggiori risorse in termini di investimento e competenze. Tale figura può anche svolgere il ruolo di coordinatore e programmatore della mobilità dell'area industriale al fine di facilitare le attività dei centri logistici delle singole realtà private. Tale figura richiede competenze organizzative e gestionali in ogni fase del progetto, dalla ideazione alla realizzazione e gestione, nonché capacità di pianificazione, controllo e flessibilità operativa in ogni fase del progetto.

3. Innovation Manager, figura a cui viene affidato il compito di affiancare le imprese nei processi di innovazione e incentivazione, anche con l'avvio di start-up innovative, o finalizzati alla produzione industriale del tutto automatizzata ed interconnessa "Industria 4.0.". Tale figura cura e studia anche la normativa europea e rappresenta il punto di riferimento per i progetti e i bandi a livello europeo nel proprio settore di riferimento al fine di coadiuvare e coordinare i consorzi e gli enti industriali che vogliano o possano accedervi.

4. Export Manager, figura di esperto che affianca le imprese che vogliono avviare processi di internazionalizzazione, individuare nuovi canali di vendita, elaborare strategie più efficaci ed efficienti per accedere a nuovi canali di vendita al fine di consolidare la distribuzione dei prodotti. Tale figura cura e studia anche la normativa europea e rappresenta il punto di riferimento per i progetti e i bandi a livello europeo nel proprio settore di riferimento al fine di coadiuvare e di coordinare i consorzi e gli enti industriali che vogliono o possano accedervi.

5. Energy Manager, figura fondamentale per tenere sotto controllo i consumi e i costi energetici nelle aziende e negli enti. Svolge azioni, interventi e procedure finalizzate a promuovere l'impiego razionale delle fonti energetiche. Tale figura cura e studia anche normativa europea e rappresenta il punto di riferimento per i progetti e i bandi a livello europeo nel proprio settore di riferimento al fine di coadiuvare e coordinare i consorzi e gli enti industriali che vogliano o possano accedervi.

6. Waste Manager, con competenze in materia di ingegneria ambientale e conoscenze della normativa di settore. Figura cardine per l'organizzazione e il coordinamento delle attività di smaltimento rifiuti e attività connesse sia all'interno dell'ente che all'esterno dell'ente nei rapporti con i fornitori esterni. Tale figura cura e studia anche la normativa europea e rappresenta il punto di riferimento per i progetti e i bandi a livello europeo nel proprio settore di riferimento al fine di coadiuvare e coordinare i consorzi e gli enti industriali che vogliano o possano accedervi.

7. HR Manager, figura professionale esperta a cui è affidata la gestione del personale. Trattasi di figura professionale esperta con capacità di incidere in modo progettuale in contesti organizzativi complessi, anche attraverso il ripensamento delle risorse umane in chiave strategica e sistemica, il supporto del peer learning e il benchmarking, l'ampliamento e/o l'inserimento di metodologie innovative ed interdisciplinari, l'analisi di scenario sui principali trend di trasformazione dell'economia e della società, il rafforzamento del networking professionale.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

8. Addetto Ufficio stampa, figura con il compito della gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali della governance; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa; gestione degli eventi istituzionali, gestione della comunicazione digitale web e social. Trattasi di personale iscritto all'albo nazionale dei giornalisti (professionisti e pubblicisti).

Posizione economica C1
Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.

Posizione economica C2
Vi appartiene personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative , di elevata variabilità, di notevole complessità ed importanza in relazione agli obiettivi degli Enti, o che svolge funzioni professionali di elevata responsabilità.

Posizione economica C3
Vi appartiene il personale in possesso delle capacità del livello inferiore che esercita funzioni di elevata complessità gestionale come tale riconosciuta dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Categoria "Q"

Area quadri
L'area quadri ricomprende il personale, in possesso di requisiti previsti per la categoria C, quando preposto in funzioni di direzione di unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale o esercita nella specialità professionale competenze di alta professionalità.
I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi degli Enti e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, ottimizzazione e integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative.

Posizione economica Q1
Vi appartiene il personale che svolge funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più settori diversificati con ampio grado di discrezionalità e decisionalità con dipendenza funzionale diretta dalla Dirigenza, le funzioni sono strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e sono della massima importanza per i risultati degli Enti.

Posizione economica Q2
Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali del parametro Q1, abbia maturato una consolidata e specifica esperienza e la esercita in ambienti e contesti che richiedano funzioni professionali e scientifiche di grande complessità di strutture tecnico-organizzative, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini degli Enti.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di istituire, a partire dal mese di ottobre 2025, una Commissione Paritetica Tecnica composta da 8 membri (4 designati dalla Ficei e 4 designati dalle Segreterie nazionali delle Associazioni Sindacali Firmatarie del presente CCNL), per l'esame delle declaratorie e del sistema di classificazione di cui al presente CCNL.
La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.
Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di maggio 2027, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

ARTICOLO 25
Norme per area quadri

1. In relazione alle funzioni direttive espletate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nell'area quadri, questi rispondono funzionalmente alla direzione. Si convengono pertanto norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi in quest'area.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

A. Orario di lavoro

I quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla particolare indennità di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

B. Responsabilità civile

Ai sensi dell'art. 5 legge n.190/85 l'Azienda provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile, penale, contabile ed amministrativa verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore.

C. Indennità di funzione

In relazione alle funzioni esercitate, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità di funzione quadri prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per tutte le mensilità e utile ai fini del TFR. Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio del ruolo di quadri.

ARTICOLO 26
Sviluppo e mobilità orizzontale del personale

1. Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative di efficienza e produttività degli Enti di Industrializzazione, di qualità del servizio nonché dell'evoluzione delle tecnologie.
2. A tal fine alla mobilità del personale, che consente di realizzare un oggettivo arricchimento delle esperienze, l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di competenze nell'ambito di diverse posizioni organizzative, la messa a frutto delle proprie potenzialità, si riconosce valore specifico in relazione anche allo sviluppo delle carriere, in quanto arricchisce ciascuna professionalità con caratteristiche diverse e superiori.
3. In relazione alla mobilità orizzontale, le mansioni ricomprese in una medesima categoria sono intercambiabili e quindi esigibili e, pertanto, il personale può essere adibito allo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nella categoria di appartenenza.
4. E' in funzione del progressivo arricchimento delle mansioni assegnate, della polivalenza acquisita, della superiore complessità dei compiti esercitati, della maggiore affidabilità dimostrata, della valutazione del merito, delle capacità e, quindi, del più elevato livello di maturazione professionale conseguito, che gli Enti attribuiscono selettivamente, in termini individuali, l'inquadramento alla posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria.

ARTICOLO 27
Sviluppo professionale

1. Le Parti convengono che lo sviluppo professionale e il conseguente miglioramento delle carriere, in linea da un lato con le esigenze organizzative, tecnologiche e funzionali degli Enti, e dall'altro, con le capacità e le potenzialità dei lavoratori interessati, costituisce un incremento di valore per gli stessi e del livello di motivazione operativa del personale.
2. I passaggi alla categoria superiore vengono effettuati, pertanto, dagli Enti in relazione alle loro esigenze, con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione, delle attitudini e delle potenzialità dei lavoratori interessati, sulla base del progressivo e oggettivo arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.
3. Con riferimento ai percorsi verticali di carriera del personale, si specifica che gli stessi possono avvenire per mansioni svolte e riconoscimento dell'esperienza maturata prescindendo dal titolo di studio, salvo siano richiesti specifici titoli di studio, con riferimento a particolari profili.
4. I lavoratori possono comunicare agli Enti la propria disponibilità a mutare attività o posizione lavorativa per acquisire un maggior arricchimento professionale.
5. Gli Enti prendono in considerazione tali segnalazioni, ricorrendone i presupposti, nell'ambito delle proprie valutazioni in materia di sviluppo professionale.

ARTICOLO 28
Attribuzione temporanea di mansioni superiori

1. Il personale può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni rientranti in categoria diversa da quelle di appartenenza, qualora ricorrono le seguenti ipotesi:

a. necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
b. esigenze organizzative e tecniche.

2. Nelle ipotesi summenzionate, l'assegnazione allo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non determina il passaggio del dipendente nell'inquadramento superiore.

3. Al personale che in base a preciso mandato, assegnato in forma esplicita, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione, viene richiesto di svolgere mansioni previste per una categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, con esplicitazione del periodo di incarico, della causa che lo ha reso necessario e del livello superiore, viene riconosciuto, a norma dell'art. 13 legge 300/70, per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quella categoria.

4. Qualora l'assegnazione alla categoria superiore si protragga per più di 6 mesi continuativi, l'assegnazione e l'inquadramento divengono definitivi.

5. Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di categoria superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventa di 200 giorni di effettivo lavoro computati nell'arco dell'anno solare.

ARTICOLO 28bis
Mutamento Mansioni

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero alle mansioni riconducibili allo stesso livello o categoria contrattuale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.-
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 c.c. come modificato dall'art. 3 del D.Lgs n. 81/2015, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria contrattuale di inquadramento .-
3. L'assegnazione di mansioni di categoria inferiore deve essere compatibile, ove possibile, con il mantenimento della professionalità acquisita al fine di rendere possibile la riassegnazione alle mansioni precedentemente svolte laddove per qualsiasi motivo ripristinabili in capo al medesimo lavoratore, eventualmente intervenendo con specifici percorsi di formazione.
4. In ogni caso il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.-
5. Il datore di lavoro darà priorità alla riassgnazione delle precedenti mansioni ai lavoratori che abbiano subito modifiche delle stesse ai sensi del comma 2 prima di procedere a nuove assunzioni per posizioni già ricoperte dai predetti dipendenti
6. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie diverse, sia superiori che inferiori, sono oggetto di informazione preventiva da parte dei datori di lavoro.
7. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

ARTICOLO 28ter
Indennità aggiuntiva quadri

1 Negli Enti privi di posizioni dirigenziali (con esclusione dei Direttori Generali previsti dagli Statuti, dagli organigrammi e/o comunque rientranti nella dotazione organica dei Consorzi) sia in termini organizzativi che in termini funzionali e retributivi o nel caso di riduzione del numero dei dirigenti, previo esame congiunto con le OO.SS, le Amministrazioni attribuiscono con propri provvedimenti ai dipendenti con figure apicali, inquadrati nella categoria Quadri posizione economica Q2 in possesso dei requisiti di legge e che esercitano funzioni di responsabili degli uffici/settori/servizi, una indennità aggiuntiva pari al 30% della differenza fra la retribuzione tabellare in godimento (per n. 14 mensilità) e quella attribuita alla posizione economica dei Dirigenti. L'indicatore di riferimento per la determinazione della suddetta indennità aggiuntiva quadri, è l'anzianità di servizio nell'Ente del Q2, nelle fattispecie fino a 6 (sei) anni o superiore a 6 (sei) anni compiuti. Tale indicatore consentirà l'individuazione, per analogia con i criteri previsti nel CCNL Dirigenti – art. 20 della correlata retribuzione tabellare da utilizzare ai fini del suddetto calcolo. La figura di quadro resta ben delineata dal C.C.N.L. Dipendenti FICEI ben distinta e separata dalla figura di Dirigente appartenente ad

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

un'autonoma area di contrattazione.

ARTICOLO 29
Formazione

1. In considerazione della continua evoluzione tecnologica e del complesso quadro normativo in costante evoluzione, gli Enti promuovono le necessarie attività di formazione per i lavoratori al fine di favorire l'aggiornamento, il miglioramento e la trasformazione delle singole professionalità.
2. La FICEI di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, predispone le linee guida triennali per le attività formative obbligatorie;
3. A tale scopo i Consorzi, che applicheranno il presente contratto, saranno tenuti a costituire un fondo presso il quale far confluire gli importi necessari per garantire la formazione dei propri dipendenti. In particolare tale fondo dovrà garantire il versamento di un contributo annuale da parte di ogni singolo ente pari allo **1%** lordo dello stipendio annuale di ogni dipendente ad un fondo istituito presso la FICEI
4. In sede di contrattazione decentrata sono previste sessioni annuali per la formulazione dei piani di intervento, la verifica degli effetti dei processi formativi e le priorità formative, garantendo comunque opportunità formative per tutto il personale. In tale sede le parti potranno prevedere ulteriori e specifiche articolazioni dell'orario di lavoro da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali.
5. Ogni dipendente è tenuto a svolgere almeno 20 ore l'anno di formazione professionale nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
6. Tali iniziative formative saranno organizzate dalla FICEI, anche attraverso strumenti telematici facendo ricorso al fondo di cui sopra.
7. Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità, a titolo esemplificativo:
   - la conoscenza, l'approfondimento e l'aggiornamento da parte delle strutture e degli uffici competenti sulle normative in tema di personale;
   - l'inserimento dei neo–assunti;
   - l'acquisizione di conoscenze diffuse relative all'intera famiglia professionale e non solo limitate alle specifiche attività;
   - il mantenimento e sviluppo delle conoscenze e competenze;
   - le conoscenze relative alla sicurezza e prevenzione dei rischi e modalità d'intervento; la riconversione professionale in occasione di riorganizzazioni;
   - l'addestramento per l'acquisizione di capacità e conoscenze su nuove tecnologie; favorire la progressione economica all'interno della categoria;
8. Al dipendente iscritto ad Albo professionale soggetto alla formazione continua obbligatoria di cui al D.P.R. n. 137/2012 (Regolamento di riforma degli ordini professionali) è concessa la partecipazione ai corsi di formazione necessari per l'ottenimento dei crediti professionali(CFP)nei limiti previsti dal citato decreto. Il tempo utilizzato per la partecipazione a detti corsi è considerato quale servizio ordinario. Il dipendente dovrà rilasciare apposita dichiarazione sotto la propria personale responsabilità attestante il tempo impiegato per la partecipazione. La partecipazione a corsi professionali oltre i limiti previsti dal decreto o che non riconoscono crediti formativi professionali può essere eventualmente autorizzata ed in tal caso il dipendente si assenterà tramite l'istituto dei permessi personali

ARTICOLO 30
Diritto allo studio

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, nonché iscritti a corsi di laurea o masters specificamente riconducibili alle attività afferenti le mansioni ricoperte o finalizzate ad un perfezionamento delle stesse hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. Detti lavoratori potranno richiedere di usufruire di permessi retribuiti per un massimo di **200** ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno **nei limiti di 150 ore in ragione dei limiti di legge**, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per almeno un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.
3. Il numero dei lavoratori, che potrà fruire di permessi contemporaneamente, è equivalente a 1 sino a 15 e 2 (due) negli Enti fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata negli Enti di maggiori dimensioni. Eventuali deroghe alla percentuale che precede nonché ai criteri per l'individuazione degli aventi diritto saranno rimessi alla contrattazione aziendale;
4. I lavoratori studenti sono tenuti a presentare la documentazione attestante la frequenza ad uno dei corsi di cui al primo comma ovvero l'effettuazione dell'esame.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

5. I lavoratori studenti universitari hanno diritto a un giorno di permesso retribuito in relazione a ciascuno esame sostenuto.
6. Si considerano lavoratori studenti, e pertanto legittimati ad esercitare i diritti di cui al presente articolo, coloro che risultino validamente iscritti ad uno dei corsi di studio menzionati, per il periodo della durata legale prevista per il corso stesso.
7. Gli Enti possono attribuire a richiesta degli interessati, permessi ed aspettative non retribuite, anche di lungo periodo, per consentire momenti di sviluppo culturale e professionale attraverso periodi di alternanza di studio e lavoro e consentendo così la partecipazione di lavoratori interessati a corsi di studio, master, stages, ecc..
8. Le ore di permesso retribuite previste dal presente articolo per la frequenza dei corsi di cui al primo comma del presente articolo potranno fruirsi solo per consentire la frequenza di quei corsi di studio che abbiano orari coincidenti con quelli di lavoro.
9. Onde consentire una adeguata organizzazione del lavoro, le richieste per la fruizione dei permessi di cui al presente articolo dovrà avvenire con un preavviso di giorni 10. Eventuali deroghe saranno concesse purchè compatibili con l'organizzazione.

TITOLO V
ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

1. In relazione alla peculiarità degli Enti di Industrializzazione, l'organizzazione del lavoro, nel settore, deve caratterizzarsi in direzione di un costante orientamento alla soddisfazione dell'utenza.
2. In questo contesto le parti convengono sull'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché attraverso una adeguata combinazione tra dotazione organica necessaria a coprire le esigenze di servizio, la definizione degli orari e la loro distribuzione e l'uso appropriato delle forme integrative di servizio.
3. Le parti convengono nella necessità di attivare specifici momenti di concertazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCNL finalizzate alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e riferite all'insieme della struttura o sezioni di essa.

ARTICOLO 31
Orario di lavoro

Agli effetti dell'applicazione del Decreto Legislativo 66/03 è confermata la normativa in materia di orario di lavoro di cui al vigente C.C.N.L. Pertanto l'orario settimanale è stabilito in 36 ore.
La durata massima dell'orario di lavoro è fissata dalle norme di legge.
La media oraria di 36 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettimanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, fermo restando che la prestazione lavorativa deve essere svolta in un arco massimo temporale di norma di 10 ore giornaliere.
In relazione alla specificità degli Enti di Industrializzazione e alla vasta articolazione dei loro interventi, si individuano le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:

1. ORARIO STANDARD
E' quello effettuato con 36 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 5 giorr con intervallo.
2. ORARIO SU NASTRO LAVORATIVO
Si considera lavoro distribuito su nastro lavorativo, quello che prevede la prestazione settimanale effettuata alternando giornate con orari continuativi, a giornate con intervallo, in un arco temporale giornaliero non superiore alle 10 ore.
3. ORARIO IN TURNO
Si considera lavoro in turno, quello prestato in modo programmato, ciclico e avvicendato nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, ivi incluso le domeniche e i giorni festivi.
Per i lavoratori che svolgono il proprio orario di lavoro in tre turni, l'orario di lavoro settimanale è di 35 ore.

ARTICOLO 32
Flessibilità oraria

1. A livello di contrattazione aziendale verranno concordate forrme di flessibilità oraria in ingresso edi in uscita;
2. Eventuali ritardi non giustificati o non autorizzati rispetto alla flessibilità concordata secondo le forme che precedono, potranno costituire oggetto di sanzione disciplinare fermo restando l'obbligo del recupero delle stesse;
3. In caso di mancato recupero per fatto dipendente dal lavoratore si opera la proporzionale decurtazione della

retribuzione.
4. Particolari modalità di utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, possono esser riconosciute ai dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010

ARTICOLO 33
Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario può essere effettuato quando ricorrano particolari esigenze dell'azienda indifferibili e di durata temporanea, previa autorizzazione del responsabile del personale dell'Ente. In assenza di espressa autorizzazione il lavoro straordinario non verrà retribuito.
Nel rispetto delle disposizioni di legge e delle norme del presente contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, per un massimo di 200 ore annue pro capite e in base alle disposizioni impartite dagli Enti. Solo nel caso in cui la richiesta di lavoro straordinario pro-capite superi le 200 ore annue sino ad un massimo 250 ore annue, a livello aziendale dovrà essere effettuata una verifica al 31 dicembre di ogni anno, congiuntamente alle OO.SS. ed alle RSU aventi titolo, circa le ragioni che hanno condotto a tale superamento.
Comunque l'arco orario giornaliero non può superare i limiti di legge.
La contrattazione aziendale nell'ambito del limite della sommatoria delle ore assegnate individualmente al personale dipendente può stabilire deroghe determinate da situazioni eccezionali.
Gli Enti comunicheranno semestralmente alle Rappresentanze Sindacali i dati relativi alle eventuali prestazioni straordinarie. Nei casi in cui i suddetti dati evidenzino – complessivamente o per cause ricorrenti – un ricorso significativo e sistematico alle prestazioni straordinarie, le parti a livello aziendale si incontreranno per le opportune congiunte valutazioni.
Ogni ora di lavoro straordinario viene compensato con le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione oraria complessiva:

- diurno feriale del 25%
- notturno feriale o diurno festivo del 45%
- notturno festivo del 55%

Le parti convengono - al fine di consentire al lavoratore di fruire della retribuzione ovvero del permesso compensativo, per le prestazioni di lavoro straordinario l'orario di riferimento - di prevedere la possibile istituzione di un conto ore individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto ore confluiranno le ore di prestazioni straordinarie e saranno utilizzate entro 180 giorni dalla avvenuta prestazione nella misura massima di 70 ore/anno.
Le ore accantonate potranno essere richieste in retribuzione ovvero come permesso per necessità personali o familiari.

L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento all'organizzazione degli uffici sarà ammesso alla fruizione in accordo con il Responsabile del personale dell'Ente.
Il numero di ore accumulate e destinate a successiva fruizione potrà essere evidenziato mensilmente sulla busta paga.
In riferimento alle ore accantonate per successivo recupero le maggiorazioni per lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ARTICOLO 34
Riposo settimanale e lavoro festivo

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno normalmente coincidente con la domenica comunque non rinunciabile ne monetizzabile.
Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro, fermo restando il diritto alla corresponsione della indennità festiva pari a:

- lavoro diurno festivo 30%;
- lavoro notturno festivo 50%;

della retribuzione oraria complessiva.

ARTICOLO 35
Lavoro notturno

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Agli effetti dell'applicazione del Decreto Legislativo 66/03 si considera notturno il lavoro prestato dal dipendente tra le ore 22 di sera e le ore 6 del mattino seguente.
Sono altresì confermate le relative maggiorazioni, in particolare il lavoro notturno è retribuito con la maggiorazione del 20% della retribuzione oraria complessiva.
Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.
L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali. I lavoratori impegnati nel lavoro notturno usufruiscono di una riduzione dell'orario di lavoro ed una maggiorazione retributiva.
I dipendenti che effettuano lavoro notturno devono essere sottoposti ad accertamenti periodici sul loro stato di salute a cura e a spese dell'Ente secondo le attuali previsioni normative.

ARTICOLO 36
Lavoro in turni avvicendati

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:
- turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, con esclusione delle prestazioni dalle ore 22 alle ore 6, definiti turno A;
- turni ciclici, continui e avvicendati, che si alternano nell'arco di almeno un mese continuativo, comprensivi del periodo notturno, definiti turno B.

Ai lavoratori in turno, relativamente alle prestazioni effettuate secondo lo schema della propria turnazione, si applicano le seguenti indennità giornaliere a prestazione effettiva:
- per le prestazioni in turno sia di tipo A o B effettuate in orario diurno, una indennità pari al 5% della retribuzione oraria complessiva.
- per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno, si somma limitatamente alle ore di cui all'art. 37, l'indennità aggiuntiva (20%).

Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:
- sono onnicomprensive e compensano ogni altra indennità legata al disagio;
- sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno, festivo e delle prestazioni straordinarie.

Nei casi di sostituzione di lavoratori addetti ai turni avvicendati da parte di lavoratori non addetti a tali turni, le indennità di cui sopra vengono corrisposte secondo la stessa modalità a prestazione effettiva.
Le parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze del servizio, la copertura del turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le due ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante.

ARTICOLO 37
Reperibilità

Gli Enti di Industrializzazione che hanno la necessità di garantire la funzionalità dei servizi, nonchè la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, non presidiati ventiquattro ore, possono prevedere turni di reperibilità.

Le modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite, nell'ambito della concertazione, a livello decentrato tra Enti e Rappresentanze Sindacali con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:
- avvicendamento del maggior numero dei lavoratori
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 12 giorni al mese procapite, fermo restando il rispetto dell'orario complessivo di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003
- divieto di superamento, salvo casi eccezionali, dei 6 giorni continuativi di reperibilità al fine di assicurare il giorno di riposo settimanale.

Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:
- reperibilità fino a 4 ore giornaliere, indennità pari a **€. 12,00 lorde/giorno;**
- reperibilità da 4 ad 8 ore giornaliere, indennità pari a **€. 15,00 lorde/giorno**
- reperibilità da 8 a 10 ore giornaliere, indennità pari a **€. 17,00 lorde/giorno**
- reperibilità da 10 a 12 ore giornaliere, indennità pari a **€. 22,00 lorde/giorno**

Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro ordinario.
Le modalità di chiamata, i tempi di intervento, la tolleranza entro la quale scatta una penale di assorbimento dell'indennità, qualora si eccedano i limiti previsti, sono definiti a livello di contrattazione aziendale.
L'indennità spettante all'area quadri che assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio stesso del ruolo, non esclude comunque la corresponsione della eventuale indennità di reperibilità.

ARTICOLO 38

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Utilizzo del mezzo proprio

Per il rimborso al lavoratore delle spese sostenute per l'impiego di mezzo di trasporto proprio si assumeranno a riferimento le tariffe ACI.

TITOLO VI
GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO
ARTICOLO 39
Giorni festivi

1. per effetto degli artt. 1 e 2 della Legge 27. 5. 1949, n. 260, dell'art. 1 della Legge 5. 3. 1977, n. 54 e dell'art. 1 del DPR n. 792 del 28. 12. 1985, sono da considerarsi festivi i seguenti giorni oltre alle domeniche:
   - il primo giorno dell'anno
   - il 6 gennaio: Epifania
   - il 25 aprile: anniversario della Liberazione
   - il lunedl dopo Pasqua
   - il 1° maggio: festa del lavoro
   - il 2 giugno: festa della Repubblica Legge n.336 / 2000
   - il 15 agosto: Assunzione B.V. Maria
   - il 1° novembre: Ognissanti
   - l' 8 dicembre: Immacolata Concezione
   - il 25 dicembre: Santo Natale
   - il 26 dicembre
2. Ai giorni festivi previsti dalla legge si aggiunge, a tutti gli effetti, anche la festa del Santo Patrono del Comune dove sono ubicate le diverse unità produttive dell'Ente. In tale caso, il lavoratore non potrà beneficiare delle feste del Santo Patrono di Comune diverso da quello in cui è occupato
3. In occasione delle suddette festività, i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo e alla normale retribuzione.
4. In caso di prestazioni lavorative in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore interessato spetta, oltre alla normale giornata di retribuzione, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, sostituibile da una giornata di recupero, fermo restando la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 36 del presente C.C.N.L.
5. Nel caso di eventuali festività coincidenti con altri giorni festivi o con il giorno di riposo domenicale o periodico, a ciascun lavoratore interessato spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un ulteriore giorno di riposo.
6. In luogo delle festività soppresse, vengono riconosciuti ulteriori quattro giorni di riposi compensativi, fruibili anche cumulativamente alle ferie, di intesa con la direzione dell'Ente

ARTICOLO 40
Ferie

1. Nel corso di ogni anno solare, i dipendenti hanno diritto, in ragione del servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito.
2. Il periodo di ferie annuale è pari a 30 giorni lavorativi, nel caso di settimana lavorativa su 6 giorni, o di 26 nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per i dipendenti con altra ripartizione dell'orario settimanale, il periodo di ferie viene riproporzionato coerentemente.
3. Le domeniche e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.
4. Le ferie sono irrinunciabili e la loro fruizione deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se per eccezionali esigenze di servizio il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne entro il mese di giugno dell'anno successivo, salvo diversa pattuizione in sede di contrattazione decentrata.
5. Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.
6. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero.
7. Il periodo di ferie è assegnato dall'Ente con riferimento alle proprie esigenze organizzative e tenendo conto delle richieste dei lavoratori sulla base della predisposizione di un piano ferie da redigere entro il primo quadrimestre dell'anno a seguito di comunicato alle RSU e assicurando a ciascun lavoratore un periodo continuativo nella stagione estiva non inferiore a 2 settimane di ferie.
8. Il ricovero ospedaliero o la malattia che comporta inabilità lavorativa debitamente certificata, per un periodo superiore a tre giorni, incorsi durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso. Il lavoratore

è tenuto a darne tempestiva comunicazione.

9 Alla luce delle previsioni di cui all'art.24 del dlgs 151/2015 i lavoratori fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso Ente, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

10 La contrattazione aziendale, cosl come previsto dall'art. 7 del presente CCNL, disciplina le modalità di cessione a titolo gratuito delle ferie.

11 In ogni caso è possibile cedere, sia per il personale con una settimana lavorativa di 5 giorni, che per il personale con una settimana lavorative di 6 giorni, un massimo 6 giorni di ferie o 2 giorni di permesso retribuito ci cui all'39 del presente CCNL. l'anno.

ARTICOLO 41
Assenze

1. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato della direzione dell'Ente.
2. Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Ente nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, entro un'ora dall'inizio del proprio orario di lavoro e a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.
3. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro è soggetto a procedimento disciplinare.

ARTICOLO 42
Permessi

1. Il lavoratore usufruisce, per giustificati motivi personali o familiari, previa autorizzazione del responsabile del servizio, di permessi retribuiti per assentarsi dal posto di lavoro.
2. i permessi di cui al punto che precede, fruibili esclusivamente a giorni e a ore, non possono superare le 36 ore complessive nell'arco dell'anno;
3. Inoltre il dipendente usufruisce dei seguenti permessi retribuiti:
   - per matrimonio viene accordato un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie da fruire entro 45 giorni dall'evento o comunque entro l'anno solare di riferimento
   - per la nascita di ciascun figlio fino a 3 giorni;
   - per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli, persone conviventi con il lavoratore nonchè affini entro il primo grado, questi ha diritto ad un permesso di 3 giorni.
   - in caso di decesso di parenti entro il 4° grado non conviventi ed affini, il permesso è pari ad un giorno lavorativo
   - in caso di donazione sangue il lavoratore interessato ha diritto al permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della Legge 584/67 e 107/90;

   A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto dal comma 2, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali per l'espletamento di esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro
4. Il dipendente usufruisce, inoltre, di permessi retribuiti in tutti i casi documentati nei quali debba rispondere alle chiamate provenienti dall'Autorità giudiziaria e, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
5. Per i permessi relativi al diritto allo studio valgono le norme riportate nell'articolo 30 del presente contratto.
6. I permessi di cui al presente articolo si intendono azzerati in caso di non godimento totale nell'anno solare di riferimento

ARTICOLO 43
Malattia
Certificazione malattia

In caso di malattia, il lavoratore è tenuto a :

1. comunicare l'assenza entro le ore 10.00 del giorno in cui la stessa ha inizio,
2. a comunicare , su richiesta del datore di lavoro, il numero di protocollo che gli è stato rilasciato dal medico.
3. Analogamente deve essere comunicata l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio,

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

salvo caso di comprovato e grave impedimento

A. Accertamenti del datore di lavoro

Nel rispetto della normativa vigente, l'impresa ha facoltà di verificare fin dalla comunicazione, l'esistenza della malattia e controllarne il decorso tramite le strutture pubbliche preposte.

Il dipendente assente è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a farsi trovare nel domicilio comunicato per il suddetto controllo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, negli orari previsti dalla vigente normativa in materia.

B. Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica o alla stabilizzazione, accertate dall'INAIL. In caso di infortunio sul lavoro, la certificazione deve essere prodotta entro il primo giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento.

L'Azienda anticiperà l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL.

In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Azienda può surrogarsi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

C. Malattia e infortunio extra professionale

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di:

- mesi 12 con retribuzione al 100%;
- dal tredicesimo al diciottesimo mese con retribuzione al 30%;
- dal diciannovesimo mese al ventiduesimo mese con conservazione del posto.

4. Per la maturazione del periodo di comporto, pari a 22 mesi in tre anni, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa oltre al periodo di assenza riguardante quest'ultima.
5. Nei casi di patologie particolarmente gravi quali (emodialisi, chemioterapia, etc.) che comportino ricoveri ospedalieri, anche in day hospital, per la somministrazione di terapie salvavita, i giorni necessari allo svolgimento delle terapie e agli effetti delle stesse come da certificazione medica non sono computati ai fini della maturazione del periodo di comporto previsto dal comma precedente.

5-bis In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita con cure costanti, anche domiciliari, , sono esclusi dal complessivo periodo di comporto i giorni in cui le terapie vengono eseguite, nonché quelli di assenza determinati dagli effetti collaterali delle terapie stesse, debitamente certificati

6. In relazione alla gravità della malattia l'Ente può concedere, su richiesta del lavoratore, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, indipendentemente dal periodo di comporto, un'aspettativa non retribuita della durata massima di mesi 6, periodo elevabile a 18 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravissime quali ad esempio oncologiche, ortopediche gravi, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico; ovvero riconsiderarne la durata in relazione alla attesa di recupero psicofisico del lavoratore anche fruendo dell'aspettativa di cui all'art. 48.
7. Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente laddove concesso, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Ente ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
8. Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa.
9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4 - comma 4 della legge n.68/1999 e s.m.i..
10. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica, e comunque oltre il periodo previsto al punto 4).
11. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999 e s.m.i.
12. La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente e seguente.

ARTICOLO 44

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Congedo di Maternità

1. Gli Enti sono tenuti ad ottemperare alle disposizioni di legge sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità ed, in particolare, a quanto stabilito dalla Legge 53/2000 e dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.
2. Durante il periodo di congedo di maternità obbligatoria e anticipata alla lavoratrice è corrisposto l'intero trattamento economico. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di congedi di maternità. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo di maternità post-parto ed il periodo anteparto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Il congedo di maternità è fruibile dalla lavoratrice anche nel caso di interruzione di gravidanza, sia essa spontanea sia essa volontaria (art 19, d.lgs. n. 151/2001)

ARTICOLO 45
Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore come previsto dall'art. 27-bis del D.lgs 151/2001 e s.m.i., ha il diritto di astenersi dal lavoro per dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento entro il quinto mese di vita del bambino/a, in aggiunta a quanto previsto dal precedente art. 42.
2. Il lavoratore deve comunicare la data in cui usufruirà della giornata di congedo obbligatorio con almeno 15 giorni di preavviso. Nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire della giornata di astensione in concomitanza con la nascita del figlio, per comunicare il giorno dell'astensione dovrà fare riferimento alla data presunta del parto.

ARTICOLO 46
Congedo di paternità facoltativo

1. Il padre lavoratore ha la facoltà di astenersi dal lavoro per ulteriori quindici giorni rispetto a quelli previsti all'art. 45 che precede, che possono essere goduti entro il quinto mese di vita del bambino.
2. Il padre lavoratore dovrà presentare la richiesta di congedo di paternità, salva valutazione di compatibilità con le esigenze aziendali, con almeno 15 giorni di preavviso.

ARTICOLO 47
Congedi Parentali

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, i relativi congedi dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
   a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui, all'art. 44 per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
   b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
   c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
4. Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.
5. Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni) In sede · contrattazione decentrata saranno disciplinate le modalità di fruizione ad ore del congedo parentale
6. Il dipendente che usufruisca di congedi parentali ha diritto, fino al terzo anno di vita del bambino, ad un trattamento retributivo, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi determinato come segue:
   - intera retribuzione mensile per i primi trenta giorni;

- 40% della retribuzione mensile per i restanti 5 mesi.

7. Per i periodi di congedo ulteriori ed entro l'ottavo anno di vita del bambino, è dovuto un trattamento economico pari al 30% della retribuzione mensile, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
8. Per i figli con handicap grave si applicano le disposizioni degli artt. 42 e 43 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151.
9. In caso di malattia del figlio, entrambi i genitori, alternativamente , hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni secondo le indicazioni contenute nell'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresi' diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
10. Il congedo parentale potrà essere usufruito in forma giornaliera o oraria in base ai criteri contenuti nel presente CCNL per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.
11. Fatto salvo quanto previsto dall'art.32 del dlgs 151/2001 comma 1 ter, i criteri di fruizione saranno oggetto di concertazione in sede aziendale in base all'art.8 del presente CCNL

ARTICOLO 48
Servizio militare

1. Il lavoratore, chiamato ad assolvere gli obblighi di leva nei limitati ed eccezionali casi previsti dalla legge vigente ovvero richiamato alle armi, ha diritto, per l'intero periodo del servizio di leva o del richiamo, alla conservazione del posto ed i periodi stessi sono computati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
2. Il lavoratore, in ogni caso, è tenuto a porsi a disposizione del datore di lavoro al fine di riprendere la sua occupazione, entro 30 giorni dalla fine del servizio di leva o del richiamo. In caso contrario, e senza giustificato e documentabile impedimento, lo stesso è considerato dimissionario.
3. Ai lavoratori richiamati alle armi viene applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

ARTICOLO 49
Aspettativa

1. Ogni lavoratore può richiedere, per giustificati motivi personali o di famiglia, un periodo di aspettativa che non può essere superiore a 12 mesi, senza alcuna corresponsione di trattamento economico e contributivo né decorrenza di anzianità.
2. Gli Enti possono concederla qualora la ritengano compatibile con le esigenze del servizio.
3. Il lavoratore può richiedere che l'aspettativa cessi prima del termine stabilito.
4. Sono dovute, a termini di disposizioni di legge, se richieste dal lavoratore, aspettative per chi è chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, con decorrenza di anzianità a tutti gli effetti.

ARTICOLO 50
Mobilità tra lavoratori appartenenti a diversi Enti

1. Le parti favoriscono, gli scambi di lavoratori tra Enti sia per l'accrescimento delle conoscenze professionali legate all'attività degli Enti stessi, sia per l'eventuale definitivo trasferimento di lavoratori tra Enti diversi.
2. Le parti favoriscono l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nei casi di mobilità e crisi occupazionale tra enti, fermo restando quanto previsto dal primo comma del presente articolo.
3. Le determinazioni conseguenti all'eventuale attuazione del presente articolo sono riservate alla volontà degli Enti coinvolti nel rispetto del presente contratto e dei trattamenti economici fondamentali dei lavoratori coinvolti.
4. È data la possibilità ai Consorzi, prima di procedere a qualunque altra diversa forma e/o procedura di assunzione, di provvedere ad una preventiva mobilità ed al definitivo trasferimento del personale dipendente di altri Consorzi inseriti in un apposito ruolo speciale istituito presso FICEI;
5. Il personale trasferito è esonerato dal periodo di prova purché abbia già superato lo stesso, per analogo profilo, presso l'ente di provenienza;

ARTICOLO 51
Riordini aziendali

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

1 Nelle ipotesi di ristrutturazione aziendale e/o di qualsiasi modificazione giuridica riguardante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, cessione, fusione, scorporo di attività e/o dismissioni di rami d'azienda anche attraverso il trasferimento delle attività presso Enti consorziati e/o Regione, ovvero in società ad essa collegate o da essa controllate e/o partecipate l'Ente deve prevedere idonee forme di tutela dei propri dipendenti, mediante la redazione di appositi piani di mobilità definitivi e/o l'istituzione di un ruolo speciale laddove i dipendenti non dovessero essere collocati nelle strutture cui sono state conferite le funzioni.

2 I piani di mobilità dovranno prevedere le modalità necessarie per il mantenimento del rapporto di lavoro dei dipendenti e dei diritti normativi ed economici acquisiti dai lavoratori interessati;

3 Nel ruolo speciale da istituire a livello regionale dovrà essere posto il personale dipendente interessato, in attesa della definitiva collocazione nelle piante organiche degli enti consorziati, della Regione o nelle società di cui al primo capoverso dell'articolo citato garantendo le professionalità maturate ed il trattamento giuridico ed economico fino a quel momento conseguito.

4 In tutti i casi sopra indicati l'Ente, fermo restando quanto disposto dalla normativa vigente, attiverà un'apposita contrattazione con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che dovrà garantire (anche ai sensi dell'art. 2112 c.c.) il rispetto delle professionalità e dei diritti acquisiti dai lavoratori interessati, la salvaguardia del trattamento giuridico ed economico, nonché dell'inquadramento previdenziale, e gli incentivi economici per l'eventuale ingresso in altro diverso CCNL. L'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento e quello spettante per effetto del nuovo inquadramento è conservata mediante assegno ad personam non riassorbibile. Altresì le comparazioni dei livelli relativi al trasferimento da un CCNL a un altro dovranno essere concordate e sottoscritte dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

5 Nelle ipotesi di cui al comma 1 del presente articolo attivate tra enti per i quali trova applicazione il presente CCNL, ferma restando l'attivazione dell'apposita contrattazione prevista dal precedente comma 4, nonché nel rispetto dei principi di ragionevolezza e proporzionalità, adeguatezza e rispetto delle professionalità acquisite, i trattamenti economici conseguenti saranno quelli propri delle mansioni effettivamente svolte all'esito delle operazioni di cui al succitato comma 1.

TITOLO VII
PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

ARTICOLO 52
Prevenzione e protezione

1. Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente del lavoro, la sicurezza sul lavoro e la valutazione dei rischi devono essere elemento fondamentale delle politiche e dei comportamenti organizzativi e operativi degli Enti.
2. Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in ogni luogo di lavoro per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente e a garanzia altresì dell'ambiente esterno e dei cittadini utenti.
3. Gli Enti provvedono, alla nomina del medico competente il quale, nell'ambito delle attribuzioni ad esso riservate dal vigente art. 25 del D.gls. 9 aprile 2008 n. 81, assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove necessario, le visite mediche dei lavoratori, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso la relativa struttura lavorativa.

ARTICOLO 53
Rappresentanti per la sicurezza (RLS)

1. Con riferimento al Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 si conviene quanto segue relativamente ai Rappresentanti per la Sicurezza (RLS).

A. Numero

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene definito come segue:

- Enti fino a 50 dipendenti: 1
- Enti da 51 a 500 dipendenti: 3
- Oltre 500 dipendenti: 6

La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre anni.

Modalità di elezione

Negli Enti che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Negli Enti con piu' di 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e' eletto dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U.. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante e' eletto dai lavoratori al loro interno.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto, anche per candidature concorrenti. Risulta/no eletto/i il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.
Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

B. Permessi retribuiti

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, al rappresentante per la Sicurezza spettano:

- Negli Enti che occupano fino a 10 dipendenti permessi retribuiti pari a 12 ore annue;
- Negli Enti che occupano da 11 a 30 dipendenti: permessi retribuiti pari 24 ore annue;
- Negli Enti che occupano oltre 30 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, comma 1, lett. b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

C. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista dall'art. 48, comma 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge durante l'orario di lavoro, per un numero minimo di 32 ore lavorative pro capite per anno, senza oneri economici a carico del lavoratore, da riferire alla effettiva durata della formazione.
E' previsto l'obbligo di aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 8 ore annue per gli Enti che occupano tra i 15 ed i 50 lavoratori e 12 ore per gli Enti con più di 50 dipendenti.
Ferme restando le iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali per un'attività congiunta sul fronte della formazione, spetta agli Enti definire i programmi formativi per i Rappresentanti della Sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'art. 37, comma 11 del d.lgs. n. 81/2008.
Per quanto non previsto dal presente CCNL si applicano le disposizioni di legge di cui al D.lgs. 81/2008.

D. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del d.lgs. n. 81/08, le Parti concordano sulle seguenti modalità di esercizio delle funzioni ad esso attribuite, ai sensi del comma 3 del citato articolo 50:

a. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la Sicurezza, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

b. Informazione e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1, art. 50, D.Lgs. n. 81/08. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt.17 comma 1 e 26 comma 3 del d.lgs. n. 81/08, custodito presso l'ente. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richieste secondo quanto previsto dalla legge.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

TITOLO VIII
DIRITTI DELLA PERSONA

ARTICOLO 54
Pari opportunità

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

1. Le parti convengono sulla necessità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro.
2. Ogni Ente promuove iniziative, anche su proposta delle RSU/RSA , volte a verificare non solo il rispetto delle normative sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione sia nel campo delle assunzioni, della formazione professionale che della carriera.
3. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo Ente sono concordate e stabilite le misure concrete volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
    a. accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
    b. flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
    c. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

ARTICOLO 55
Tutela della dignità dei lavoratori

1. Le Parti, nel rispetto della raccomandazione U.E. 131/92 e della legislazione in materia, con particolare riferimento all'art. 2087 cc, promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.
2. L'ambiente di lavoro deve essere idoneo ad un sereno svolgimento dell'attività lavorativa.
3. I rapporti tra i dipendenti, qualsiasi sia il loro inquadramento nell'azienda, devono essere improntati a reciproca correttezza. Pertanto è considerato inaccettabile qualsiasi comportamento a connotazione sessuale offensivo della dignità della persona, indipendentemente dal fatto che questo venga utilizzato o meno per intimidire e discriminare professionalmente il destinatario (assunzione, formazione, promozioni etc.).
4. Le Parti promuovono iniziative per informare dipendenti sulla procedura e sulle sanzioni disciplinari previste nei confronti dei dipendenti responsabili di molestie sessuali sul posto di lavoro e rimuovono gli effetti dei comportamenti stessi.

ARTICOLO 55 bis
Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la prevista certificazione.
3. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. Il congedo può essere usufruito, su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di 3 anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
5. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

ARTICOLO 56
Tossicodipendenza

1. Le Parti al fine di favorire il superamento di situazioni di tossicodipendenza e in attuazione di quanto previsto dalla legge 26/6/90 n. 162 convengono quanto di seguito riportato:
2. Nei confronti dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, per i quali venga accertato lo stato di

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

tossicodipendenza secondo le previsioni di legge e che intendano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle U.S.L. o di altre strutture terapeutico riabilitative e socioassistenziali, è riconosciuto:

a. il diritto alla conservazione del posti di lavori, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;
b. la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
c. l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole l'effettuazione di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto b) o di reinserimento al lavoro al termine del periodo riabilitativo.

3. Per avvalersi della facoltà di cui sopra, il dipendente è tenuto ad inoltrare la relativa richiesta, al datore di lavoro prima dell'inizio del programma, accludendo adeguata documentazione sul programma stesso e la sua durata.
4. Anche ai lavoratori, che siano familiari di un tossicodipendente entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono fare richiesta di essere posti in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per partecipare al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare tossicodipendente, quando il servizio pubblico per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. La relativa richiesta, con la documentazione del caso e l'attestazione del servizio pubblico per le tossicodipendenze, deve pervenire nei modi previsti al comma precedente.
5. Le Parti riconoscono la necessità di favorire il recupero di eventuali lavoratori etilisti, i quali intendono sottoporsi a terapie di disintossicazione presso centri specializzati, pertanto convengono di concedere i lavoratori interessati, per i quali sia specificatamente accertata la sottoposizione a terapia sanitaria specialistica, agevolazioni analoghe a quelle sopra previste per i lavoratori in accertato stato di tossicodipendenza.

ARTICOLO 57
Portatori di handicap

1. Gli Enti, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi lavoratori siano presenti, ivi inclusa, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero di ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.
2. Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

ARTICOLO 58
AIDS

1. Le Parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge 5 giugno 1990 n. 135, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro (art. 5 comma 5) e che è fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, comma 1 e 2).
2. Le Parti ritengono inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione a lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiamo l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS e che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche.
3. Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto prevista:
   a. la concessione di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per la durata della terapia domiciliare o presso istituto pubblico;
   b. la concessione in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1, di permessi non retribuiti per brevi periodi;
   c. adozione di soluzioni lavorative che rendono più agevole l'effettuazione della terapia.
4. Gli Enti concedono le provvidenze sopra elencate dietro presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno al mantenimento del massimo riserbo.

ARTICOLO 59
Volontariato

1. Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.
   In particolare:

   a) Volontariato di solidarietà sociale
   Gli Enti, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11/8/1991 n. 266, fatte salve le modifiche di legge, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente a norma del presente contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

   b) Volontariato di Protezione civile
   Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 613/94 e leggi seguenti, le aziende si impegnano a concedere nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato – su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio – permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.

   c) Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.
   Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla legge 26/7/1987 n. 49, art. 33, comma 2, con riferimento alla possibilità di concedere ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge citata periodi di aspettativa non retribuita.

Art. 59bis
Unioni civili

1. La Parti concordano che, al fine di adeguare il contratto alla nuova normativa sulle Unioni Civili ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si intende ricompreso anche l'unione civile e ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

TITOLO IX
DISCIPLINA

ARTICOLO 60
Doveri del personale

1. Il dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:
   a. rispettare l'orario di servizio, adempiendo le formalità prescritte dall'Ente per il controllo della presenza;
   b. svolgere con diligenza le mansioni affidategli, le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Ente;
   c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Ente porterà a sua conoscenza, nonchè tutte le disposizioni al riguardo emanate dal singolo Ente;
   d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente. Il dovere di riservatezza prosegue oltre la permanenza del rapporto di lavoro tra le parti;
   e. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
   f. non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi degli Enti;
   g. durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza, condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi da qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona;
   h. aver cura dei locali e degli strumenti di lavoro a lui affidati;
   i. non valersi delle strutture e della strumentazione di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
   i. non chiedere né accettare a qualsiasi titolo compensi, regali o altre utilità in connessione con

la prestazione produttiva;

k. osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dal presente contratto o con apposito provvedimento dagli Enti.

2. Al lavoratore è vietato di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, anche non a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle della struttura di appartenenza.

ARTICOLO 61
Responsabilità civile e penale dei dipendenti

1. Ai lavoratori con funzioni di coordinamento, con responsabile di settore , responsabilità d'ufficio, nei casi in cui le norme, le leggi, i regolamenti attribuiscano loro specifiche responsabilità civili e penali , anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi , è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte nonché l'adeguata copertura assicurativa previste da specifiche norme di legge .

ARTICOLO 62
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione sempre nel rispetto del principio di proporzionalità, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.
   a. Rimprovero verbale
   b. rimprovero scritto;
   c. multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
   d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
   e. licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso o con pagamento della indennità di preavviso;
   f. licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c. senza preavviso e senza pagamento di alcuna indennità
2. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.
3. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari viene fatta per iscritto con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione dev'essere tempestiva e dovrà esser comunicata di norma entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto contestato salvo nelle ipotesi in cui la particolarità degli accertamenti da effettuarsi al fine di una corretta e piena conoscenza del fatto da contestare siano tali da giustificare tempistiche più lunghe non compatibili con il suddetto termine di 20 giorni. La contestazione deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa entro 10 giorni. Contestualmente alla contestazione disciplinare l'ente potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare fino a conclusione del procedimento disciplinare, in relazione alla particolare natura del fatto contestato.
4. Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Della discussione orale verrà redatto apposito verbale che andrà sottoscritto dal lavoratore e dal datore di lavoro;
5. L'Ente, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi di norma entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applicherà al lavoratore il provvedimento adottato. Resta salva la facoltà per l'Ente di non rispettare il termine di 20 giorni nei casi di particolare complessità della procedura di accertamento dell'infrazione o nei casi in cui più procedimenti disciplinari avviati in un breve frangente temporale necessitino di una riunione degli stessi al fine di irrogare una sola sanzione disciplinare o in qualsivoglia ulteriore ipotesi in virtù della quale il datore di lavoro ritenga necessario sospendere il succitato termine, previa comunicazione al dipendente;
6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
8. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

ARTICOLO 62bis
Comportamenti sanzionabili

Rimprovero verbale

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale a quei lavoratori che commettano mancanze più lievi rispetto a quelle previste per il rimprovero scritto

Rimprovero scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- non osserva le disposizioni sulle pause;
- usa impropriamente vestiario aziendale;
- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione;
- esegue negligentemente il lavoro, rispetto alle direttive impartite;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che possano comportare lievi pregiudizi per l'Azienda;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;
- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- usa impropriamente strumenti d'Azienda, rispetto agli utilizzi consentiti;
- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per malattia previste dalle norme di legge;
- recidiva entro due anni nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro per un giorno, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- abbandona ingiustificatamente il posto di lavoro;
- non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute nell'ambito dell'organizzazione aziendale
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che possano comportare notevole pregiudizio al servizio stesso;
- reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda ed alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- non osserva il divieto di fumare ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- recidiva entro due anni nelle mancanze sanzionate con la multa.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Licenziamento con preavviso
Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del Licenziamento senza preavviso:

- effettua con intenti fraudolenti per sè o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- si assenta senza giustificazione per due giorni consecutivi, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in relazione ai diritti fondamentali garantiti dalla Costituzione e/o dalla Legge n. 300/70, nelle fattispecie più gravi;
- è stato destinatario nell'ultimo triennio di 3 sanzioni disciplinari di natura conservativa pari a multa e/o sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

Licenziamento senza preavviso
Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto come ad esempio:

- insubordinazione, nel caso in cui deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori; nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- Insubordinazione e/o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, nel caso in cui da tale azione possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- compimento di azioni omissive e/o commissive, di azioni che implichino gli stessi pregiudizi alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi, salvo impedimento derivante da causa non imputabile al lavoratore;
- é in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda
- è stato destinatario nell'ultimo triennio di 4 sanzioni disciplinari di natura conservativa pari a multa e/o sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 63
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente nelle quantità e nelle modalità previste dal presente contratto.
2. La retribuzione è definita come segue:

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

- **Retribuzione base**, costituita dai minimi tabellari comprensivi della indennità di contingenza (al 31//12/1991). I relativi valori in termini mensili ed annuali sono riportati nella tabella n.1 allegata al CCNL.
- **Retribuzione individuale** con la quale s'intende la retribuzione base incrementata dalla eventuale indennità di funzione quadri, dagli eventuali assegni di merito a carattere continuativo e/o assegni ad personam.
- **Retribuzione globale complessiva** con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenza aggiuntiva (13^ e 14^).

3. Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.
4. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Ente, compreso tra il 20 e l'ultimo giorno del mese .

ARTICOLO 64
Calcolo della retribuzione oraria (e giornaliera)

1. La durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 36 ore medie, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni previste all'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156.

ARTICOLO 65
Retribuzione triennio 2025 - 2027

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025 la retribuzione mensile lorda viene così determinata:

TABELLA INCREMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2025/2027

CATEGORIA	STIP.BASE AL 31/XII/2024	% INCREM.TO DAL 01/01/25	INCREMENTO ANNO 2025	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2025	% INCREM.TO DAL 01/01/26	INCREMENTO ANNO 2026	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2026	% INCREM.TO DAL 01/01/27	INCREMENTO ANNO 2027	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2027	ARRETRATI GENNAIO/AGOSTO 2025	% INCR. TRIENNIO
A1	€ 1.933,53	4,000%	€ 77,34	€ 2.010,87	2,750%	55,30 €	€ 2.066,17	1,750%	36,16 €	€ 2.102,33	€ 618,75	8,50%
A2	€ 2.056,87	4,000%	€ 82,27	€ 2.139,14	2,750%	58,83 €	€ 2.197,97	1,750%	38,46 €	€ 2.236,43	€ 658,20	8,50%
A3	€ 2.135,79	4,000%	€ 85,43	€ 2.221,22	2,750%	61,08 €	€ 2.282,31	1,750%	39,94 €	€ 2.322,25	€ 683,45	8,50%
B1	€ 2.190,67	4,000%	€ 87,63	€ 2.278,30	2,750%	62,65 €	€ 2.340,95	1,750%	40,97 €	€ 2.381,92	€ 701,01	8,50%
B2	€ 2.348,26	4,000%	€ 93,93	€ 2.442,19	2,750%	67,16 €	€ 2.509,35	1,750%	43,91 €	€ 2.553,26	€ 751,48	8,50%
B3	€ 2.417,46	4,000%	€ 96,70	€ 2.514,16	2,750%	69,14 €	€ 2.583,30	1,750%	45,21 €	€ 2.628,51	€ 773,59	8,50%
C1	€ 2.790,84	4,000%	€ 111,63	€ 2.902,47	2,750%	79,80 €	€ 2.982,27	1,750%	52,18 €	€ 3.034,45	€ 892,81	8,50%
C2	€ 3.204,62	4,000%	€ 128,18	€ 3.332,80	2,750%	91,65 €	€ 3.424,45	1,750%	59,93 €	€ 3.484,38	€ 1.025,48	8,50%
C3	€ 3.330,82	4,000%	€ 133,23	€ 3.464,05	2,750%	95,26 €	€ 3.559,31	1,750%	62,29 €	€ 3.621,60	€ 1.065,85	8,50%
Q1	€ 3.413,64	4,000%	€ 136,55	€ 3.550,19	2,750%	97,63 €	€ 3.647,82	1,750%	63,84 €	€ 3.711,65	€ 1.092,16	8,50%
Q2	€ 3.559,70	4,000%	€ 142,15	€ 3.693,85	2,750%	101,64 €	€ 3.797,48	1,750%	66,46 €	€ 3.863,94	€ 1.137,18	8,50%

Gli arretrati sono riconosciuti con il pagamento della retribuzione entro il mese di ottobre 2025.

L'indennità Quadri di cui all'art. 25, comma 1 lettera C è fissata:

- per il Quadro Q1 in € 239,29 lordi a far data dal 1° gennaio 2025, in € 245,78 lordi a far data dal 1° gennaio 2026, in € 250,08 lordi a far data dal 1° gennaio 2027
- per il Quadro Q2 in € 540,80 lordi a far data dal 1° gennaio 2025, in € 555,67 lordi a far data dal 1° gennaio 2026, in € 565,40 lordi a far data dal 1° gennaio 2027

ARTICOLO 66
Mensilità aggiuntiva (13^ mensilità)

1. L'Ente corrisponde ai lavoratori una 13^ mensilità, pari alla retribuzione individuale, nel periodo compreso fra -il 16 e il 20 dicembre di ogni anno.
2. Per il personale assunto nel corso dell'anno. detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.

3. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

ARTICOLO 67
Mensilità aggiuntiva (14^ mensilità)

1. L'Ente corrisponde ai lavoratori una 14^ mensilità, pari alla retribuzione individuale, da erogarsi nel periodo compreso fra il 15 e il 20 giugno di ogni anno.
2. Per il personale assunto nel corso dell'anno, detta mensilità aggiuntiva viene corrisposta in ragione dei dodicesimi prestati.
3. Le frazioni di mese non superiore a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato.

ARTICOLO 68
Servizi di Custodia

1. Al dipendente cui si è richiesto di svolgere, oltre l'attività lavorativa propria, anche funzioni di custodia di edifici ed impianti viene dato l'uso gratuito dell'abitazione. Nel caso in cui la funzione di custodia sia prevalente ed esclusiva, per l'arco orario settimanale ed il computo orario della prestazione si fa riferimento alla normativa prevista dal CCNL dei portieri.
2. In sede di trattative decentrate, nel caso di disagio o difficoltà particolari sopportate, viene contrattato un elemento aggiuntivo compensativo.

ARTICOLO 69
Retribuzione accessoria: indennità varie

1. Le indennità possibili per gli Enti aderenti alla FICEI sono oltre a quelle già menzionate di Funzione quadro, Lavoro festivo, Lavoro notturno, Lavoro in turni, Reperibilità , anche le seguenti:
   - indennità di cassa e di economato
   - indennità di trasferta
   - indennità di rischio
2. Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva giornaliera od oraria.
3. Non sono ammesse altre tipologie di indennità, per cui eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, verranno mantenuti in cifra fissa mensile come emolumento ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore di quello assicurato dal presente CCNL.

A) Indennità di cassa ed economato
Il lavoratore a cui sia attribuita la funzione di maneggio denaro contante e/o assegni, con responsabilità e oneri per errori, ha diritto ad una indennità pari a Euro 55,00 mensili, con decorrenza 1/9/2025 frazionabili nei giorni effettivamente lavorati. In caso di ammanchi di cassa al dipendente di turno verrà trattenuto il relativo importo dalla busta paga del mese di riferimento o in ogni caso in altro successivo.
Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo e per il solo periodo di svolgimento della prestazione rapportato e proporzionato all'effettività della stessa.

B) Indennità di trasferta
L'indennità di trasferta ricorre quando un lavoratore, la cui mansione prevalente non comprenda funzioni di mobilità nel territorio (es. autista), operi ad almeno 10km di distanza dalla propria sede di lavoro purché al di fuori del comune in cui quest'ultima è situata.
La trasferta al di fuori di tale area è autorizzata dal responsabile del settore e dà diritto ad una indennità pari ad Euro 44,00, con decorrenza 1/9/2025
Per le trasferte superiori alle 6 ore il dipendente ha diritto all'intero importo della indennità per le trasferte inferiori alle 6 ore l'importo si riduce proporzionalmente alle ore effettuate.
In alternativa all'indennità che precede è facoltà dell'azienda corrispondere direttamente mediante rimborso a piè di lista di un importo pari ad un quinto del costo del carburante. al dipendente le spese di viaggio sostenute durante il viaggio regolarmente documentate.
Le spese di viaggio, vitto, pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista in base a modalità e limiti di seguito riportati.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Le tipologie degli alberghi nonché le usuali modalità di viaggio sono definite per il personale in sede di contrattazione aziendale.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da la località di destinazione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località. I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente autorizzato. E' consentito anche l'uso, previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo.
Il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura sarà effettuato in base alla tabella ACI in vigore per le fasce chilometriche di uso.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento è autorizzato e riconosciuto solo quando non sia possibile raggiungere nella mattinata la sede dell'impegno di lavoro quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.
Le spese per i pasti intesi come pranzo e cena sono rimborsate fino a concorrenza di Euro 66,00 giornaliere con un massimale di Euro 33,00 per singolo pasto, con decorrenza 1/9/2025

C) Indennità di rischio
L'indennità di rischio viene erogata al personale che effettua le seguenti prestazioni :

- uso di automezzi pesanti, mezzi fuoristrada, macchine operatrici , veicoli per trasporto che svolgono , operazioni di carico e scarico (containers , casse mobili , attrezzature varie .....)

- lavori di manutenzione stradale , lavori di manutenzione di fognature , canali , sentine ,pozzi , impianti di depurazione , impianti di trattamento , impianti di sollevamento; lavori all'interno di discariche o impianti di smaltimento

- lavori all'interno di laboratori di analisi , prelievi dei campioni da analizzare presso le aziende , dai bottini, dagli impianti, e da tutte le reti consortili.

Tale indennità è pari Euro 358,00 all'anno, a fara data dal 1 settembre 2025

ARTICOLO 70
Indennità di mensa

1. Gli Enti, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione del servizio, della distribuzione dell'orario di lavoro, istituiscono, previa contrattazione, delle modalità di fruizione, con le rappresentanze sindacali, un servizio mensa, con servizio diretto, o mediante convenzione con terzi oppure l'adozione di buoni pasto o ticket restaurant il cui importo massimo è fissato nella misura di **Euro 8,00** a far data dalla sottoscrizione definitiva per presente CCNL.
2. Il servizio mensa, comunque costituito, spetta a tutti i lavoratori che effettuano rientri pomeridiani non inferiori alle due ore.
3. L'azienda si riserva il controllo sul corretto utilizzo dei buoni pasto,
4. Nel caso in cui è istituito il servizio mensa è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto pari ad un terzo.
5. Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.
6. Il contributo per il pasto non è monetizzabile.

ARTICOLO 71
Premio di risultato e produttività

1. Al fine di incentivare la produttività e l'efficacia del lavoro è istituito un premio di risultato e produttività volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi erogati dagli Enti, nonché incrementi di redditività e competitività degli Enti stessi, attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e di qualità.
2. L'entità e le modalità di erogazione sono stabilite a livello decentrato.
3. L'entità del valore economico del premio viene definito con riguardo:
   a. Alle previsioni relative all'andamento economico degli Enti e alla competitività complessiva degli stessi.
   b. Alla previsione degli incrementi di produttività e qualità conseguenti alla realizzazione dei

programmi concordati fra le parti e sono assunti con parametro di riferimento la capacità di bilancio dell'ente ed il miglioramento della produttività e della qualità.

c. Attraverso la fornitura di servizi di welfare che potranno derivare da un piano predefinito di cui al successivo art. 73

4. Gli obiettivi e programmi degli enti sono definiti entro il 30 novembre di ogni anno e con riferimento all'anno successivo.
5. Allo scopo di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti valuteranno preventivamente in appositi incontri i requisiti essenziali di redditività con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività e standard di qualità.
6. Il premio viene erogato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento a condizione che vengano conseguiti nell'anno di riferimento gli obiettivi predeterminati.
7. Una volta perseguiti gli obiettivi il premio verrà erogato a ciascun lavoratore tenendo conto del contributo professionale di ciascuno, secondo le modalità determinate in sede di contrattazione decentrata.
8. Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
9. Pertanto in tale ambito i Consorzi dovranno assicurare tutte le misure volte a sostenere la contrattazione di secondo livello in termini di riduzione di tasse e contributi.

ARTICOLO 72
Elemento di garanzia retributiva

1. Le Parti considerano la contrattazione di secondo livello – che collega aumenti salariali, concordati tra le parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, nonché ai risultati legati all'andamento economico degli enti – un utile strumento che consente di rilanciare la crescita della produttività e della competitività degli enti. Ritengono, quindi, indispensabile diffonderla e renderla esigibile in tutti gli enti nei termini e nelle modalità specificate e regolate dal CCNL..
2. Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello non venga definito l'accordo, verrà erogato un elemento di garanzia retributiva pari a Euro **52**,00 mensili che sarà corrisposto a decorrere dal **1° gennaio 2025.**

ARTICOLO 73
WELFARE

1. A decorrere dal 1° marzo 2019 i datori di lavoro aderenti al presente CCNL dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di Welfare, elencati ed esemplificati all'art. 51 comma 2, lettere d, f), fbis), fter), comma 3 del DPR 22 dicembre 1986 n. 217 e ss.mm. (cd. "TUIR") del valore verrà stabilito in sede di contrattazione di secondo livello con decorrenza dal 1° marzo di ogni anno, da utilizzarsi entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Potranno accedere a tale strumento i lavoratori che hanno superato il periodo di prova e che siano in forza in azienda al 1° marzo di ciascun anno o assunti entro il 30 ottobre del medesimo. Tale articolo sarà applicabile ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato o di apprendistato con almeno 6 mesi di anzianità di servizio, eccezion fatta per i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata.
2. I valori che verranno indicati dalla contrattazione di secondo livello:
   - non sono riproporzionabili per i lavoratori part.time e sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico del datore di lavoro;
   - si aggiungono ad eventuali ulteriori offerte di beni e servizi presenti in azienda sia derivanti da regolamentazione individuale che da accordi collettivi.
3. La FICEI opererà come soggetto al quale i datori di lavoro aderenti al presente CCNL dovranno previamente rivolgersi onde individuare gli strumenti di welfare da sottoporre alle sigle sindacali ai sensi del capoverso che segue, al fine di garantire che gli stessi siano conformi alla normativa di settore.
4. I datori di lavoro, dopo aver dato prova di avvenuto confronto con la FICEI ai sensi del capoverso che precede, si confronteranno con le RSU e/o le RSA per individuare una gamma di beni e servizi finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale con preferenza e privilegio per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

ARTICOLO 74
Previdenza complementare

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

1. Le parti concordano che la previdenza complementare rappresenta uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione.
2. Al fine di dare piena attuazione a quanto convenuto nell'accordo sindacale del 23 ottobre 2014 le Parti convengono di avviare, o continuare laddove già avviata, la raccolta delle adesioni al Fondo di Previdenza Complementare Perseo Sirio La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 3%.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono sulla necessità di dare seguito a quanto previsto dall'articolo 74 attraverso una commissione paritetica da istituire che dia avvio alle previsioni normative e contrattuali previste entro la fine del 2025.

ARTICOLO 75
Trattamento di fine rapporto (TFR)

1. Al dipendente che cessa dal servizio, o in caso di morte, agli aventi diritto è corrisposta, a carico di appositi fondi di bilancio dell'Ente, una indennità di anzianità commisurata come per legge all'intero trattamento economico per ogni anno o frazione di anno di servizio maturato a partire dalla data di assunzione.
2. Si potrà contrattare l'investimento delle somme di cui al comma che precede, mediante polizze Collettive Vita, ossia (polizze aziendali) e definirne i relativi rendimenti
3. Con riferimento al secondo comma dell'art. 2120 del C.C. per il computo del trattamento di fine rapporto a carico dell'Ente, si considerano oltre allo stipendio tutti gli emolumenti costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo.
4. Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore individualmente acquisiti dai dipendenti.
5. Per quanto riguarda l'erogazione anticipata sul TFR gli Enti fanno riferimento alla specifica disciplina di legge.
6. La liquidazione del TFR verrà effettuata secondo le disposizioni di legge.

TITOLO XI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 76
Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:
   a. per dimissioni del dipendente;
   b. senza bisogno di preavviso, all'ultimo giorno del mese di compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù di legge;
   c. per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente contratto;
   d. per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;
   e. per giustificato motivo ai sensi della legge 15 luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni e della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, senza bisogno di preavviso.
2. In ogni caso l'Ente comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
3. In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Ente porrà a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività presso l'Ente, del livello al quale era assegnato e delle mansioni disimpegnate.

ARTICOLO 77
Periodo di preavviso

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi previsti dal presente contratto, salvo che per giusta causa, ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascuna categoria di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova.
3. Le parti possono concordare una diversa durata del periodo di preavviso.
4. I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data di comunicazione

del recesso.

5. Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Ente è tenuto a concedere al lavoratore, che lo richiede, brevi permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.
6. Il periodo di preavviso è considerato come servizio; pertanto questo, anche se sostituito dall'indennità relativa, viene computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 78
Indennità sostitutiva del preavviso

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del periodo di preavviso, di cui all'articolo precedente, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità sostitutiva.
2. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'art. 2121 c.c., così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
4. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 C.C.

ARTICOLO 79
Commissione paritetica per l'interpretazione delle norme del vigente CCNL

1. E' istituita la Commissione per l'interpretazione delle norme del vigente C.C.N.L. di categoria tra FICEI e le Organizzazioni firmatarie del presente contratto rispettivamente in rappresentanza degli Enti industriali e dei dipendenti degli stessi.

Art. 1: Fanno parte della Commissione anzidetta quattro rappresentanti delegati dalla Federazione Italiana degli Enti di industrializzazione e quattro rappresentanti delegati per un solo nome da ciascuna delle quattro Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del vigente C.C.N.L. di categoria. La Commissione sarà presieduta da un Presidente, designato dai componenti della stessa.

Art.2: La Commissione renderà la propria interpretazione della norma contrattuale, secondo i principi della correttezza e buona fede ed in ossequio alla vigente legislazione sull'argomento, mediante atto negoziale sottoscritto da tutti i componenti della Commissione e del segretario verbalizzante con motivazione a giustificazione della decisione finale.

L'interpretazione così fornita è vincolante e produce effetti per le parti.

L'interpretazione deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale ovvero che abbiano interessato più consorzi.

Art. 3: Per adire la Commissione le OO.SS. interessate ovvero il rappresentante legale dell'Ente debbono provvedere ad inviare raccomandata a.r. alla Commissione, che entro sette giorni dal ricevimento della richiesta fissa la trattazione della questione. La Commissione, dopo aver istruito la controversia, deve provvedere ad emettere entro e non oltre sessanta giorni dal ricevimento un suo motivato provvedimento al riguardo o giungere a formalizzare un accordo tra le parti.

Nella raccomandata l'istante deve rappresentare, in modo conciso, quale sia la materia del contendere, deve altresì, curare di allegare ogni eventuale documentazione utile al parere della Commissione.

Art. 4: La decisione della Commissione per produrre effetti utili dovrà essere condivisa da almeno la maggioranza assoluta dei componenti.

Art. 5: Alla riunione della Commissione assiste un verbalizzante, designato dalle parti.

Il verbalizzante provvederà a fornire ogni assistenza ed al termine dell'istruttoria, provvederà alla redazione del provvedimento finale.

Il verbalizzante non ha diritto di voto.

Art. 6: Il presente protocollo costituisce parte integrante del contratto collettivo di categoria e, come tale vincola tutte le parti firmatarie, senza necessità di ulteriore ratifica

ART. 80
Comitato Misto Paritetico

1. E' istituto un Comitato Misto Paritetico composto dai rappresentati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e da un numero di rappresentanti della parte datoriale con lo scopo di:
   a. Rilevare e monitorare eventuali stati di crisi dei Consorzi,
   b. Rilevare i fabbisogni professionali e promuovere processi di riconversione/riqualificazione professionale,
   c. Incentivare e promuovere studi e ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

formazione;Monitorare lo stato di applicazione del CCNL, con particolare riferimento alla contrattazione di II livello;

d. Monitorare eventuali deroghe alla durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dall'art. 19.

2. Il Comitato Misto Paritetico ha sede in Roma presso la Sede della FICEI.
3. Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL le Parti si riuniranno per definire il Regolamento di funzionamento del suddetto Comitato.

ARTICOLO 81

1. Sono fatti salvi le condizioni ed i trattamenti economici individuali di miglior favore in essere alla data di stipulazione del presente CCNL.

ARTICOLO 82
Assistenza nella redazione del CCNL

Considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipula e per la successiva consulenza, ogni persona giuridica che applica il presente contratto dovrà versare un contributo di assistenza "una tantum" pari ad € 2.500 alla FICEI, da versarsi entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL o del rinnovo dello stesso.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005196 del 05-08-2025

ART. 65

TABELLA INCREMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2025/2027

CATEGORIA	STIP.BASE AL 31/12/2024	% INCREM.TO DAL 01/01/25	INCREMENTO ANNO 2025	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2025	% INCREM.TO DAL 01/01/26	INCREMENTO ANNO 2026	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2026	% INCREM.TO DAL 01/01/27	INCREMENTO ANNO 2027	RETRIBUZIONE MENS. DAL 01/01/2027	ARRETRATI GENNAIO/AGOSTO 2025	% INCR. TRIENNIO
A1	€ 1.933,53	4,000%	€ 77,34	€ 2.010,87	2,750%	55,30 €	€ 2.066,17	1,750%	36,16 €	€ 2.102,33	€ 618,73	8,50%
A2	€ 2.056,87	4,000%	€ 82,27	€ 2.139,14	2,750%	58,83 €	€ 2.197,97	1,750%	38,46 €	€ 2.236,44	€ 658,20	8,50%
A3	€ 2.135,79	4,000%	€ 85,43	€ 2.221,22	2,750%	61,08 €	€ 2.282,31	1,750%	39,94 €	€ 2.322,25	€ 683,45	8,50%
B1	€ 2.190,67	4,000%	€ 87,63	€ 2.278,30	2,750%	62,65 €	€ 2.340,95	1,750%	40,97 €	€ 2.381,92	€ 701,01	8,50%
B2	€ 2.348,26	4,000%	€ 93,93	€ 2.442,19	2,750%	67,16 €	€ 2.509,35	1,750%	43,91 €	€ 2.553,26	€ 751,44	8,50%
B3	€ 2.417,46	4,000%	€ 96,70	€ 2.514,16	2,750%	69,14 €	€ 2.583,30	1,750%	45,21 €	€ 2.628,51	€ 773,59	8,50%
C1	€ 2.790,04	4,000%	€ 111,60	€ 2.901,64	2,750%	79,80 €	€ 2.981,44	1,750%	52,18 €	€ 3.033,61	€ 892,81	8,50%
C2	€ 3.204,62	4,000%	€ 128,18	€ 3.332,80	2,750%	91,65 €	€ 3.424,46	1,750%	59,93 €	€ 3.484,38	€ 1.025,48	8,50%
C3	€ 3.330,82	4,000%	€ 133,23	€ 3.464,05	2,750%	95,26 €	€ 3.559,31	1,750%	62,29 €	€ 3.621,60	€ 1.065,86	8,50%
Q1	€ 3.413,64	4,000%	€ 136,55	€ 3.550,19	2,750%	97,63 €	€ 3.647,82	1,750%	63,84 €	€ 3.711,65	€ 1.092,36	8,50%
Q2	€ 3.553,70	4,000%	€ 142,15	€ 3.695,85	2,750%	101,64 €	€ 3.797,48	1,750%	66,46 €	€ 3.863,94	€ 1.137,18	8,50%

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

F.I.C - Federazione Italiana Consorzi
Via
Pietra,
00186 RC