

**Contratto Collettivo di Lavoro**  
**ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**  
**relativo al personale assunto con rinvio al CCNL**  
**Regioni-Autonomie Locali o CCNL Funzioni Locali**  
**Triennio 2019-2021**

**Il giorno 26 settembre 2019, alle ore 14:30, presso la sede dell'Astral SpA, ha avuto luogo l'incontro tra:**

- **l'Azienda Strade Lazio-Astral SpA, in persona dell'Amministratore Unico, ing. Antonio Mallamo, del Direttore Generale, dott. Daniele Lucci e del dirigente dell'Area Personale e Organizzazione, dott. Giuseppe Filippi, con l'assistenza di Federlazio nella persona del dott. Marco Caranzetti;**
- e**
- **la Rappresentanza Sindacale Unitaria in persona del Coordinatore, ing. Marco Panimolle;**
- **la CGIL Funzione Pubblica, in persona del sig. Amedeo Formaggi e del sig. Roberto Scannella;**
- **la CISL Funzione Pubblica, in persona del sig. Remo Coniglio e del sig. Simonluca Ceci;**
- **la UIL Funzione Pubblica, in persona del sig. Angelo Angritti e del dott. Ignazio Cozzoli Poli;**
- **la CISAL, in persona del sig. Francesco Curti;**

**al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo di Lavoro "ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA", relativo al triennio 2019-2021, che supera e sostituisce il CCNL Funzioni Locali, per i rapporti di lavoro disciplinati da detto contratto.**

## **FIRME**

**Per l'ASTRAL SpA:**

**Ing. Antonio Mallamo FIRMATO**

**Dott. Daniele Lucci FIRMATO**

**Dott. Giuseppe Filippi FIRMATO**

**Per FEDERLAZIO:**

**Dott. Marco Caranzetti FIRMATO**

**Per la RSU:**

**Ing. Marco Panimolle FIRMATO**

**Per le OOSS:**

**CGIL FUNZIONE PUBBLICA**

**Sig. Amedeo Formaggi FIRMATO**

**Sig. Roberto Scannella FIRMATO**

**CISL FUNZIONE PUBBLICA**

**Sig. Remo Coniglio FIRMATO**

**Sig. Simonluca Ceci FIRMATO**

# **UIL FUNZIONE PUBBLICA**

**Sig. Angelo Angritti FIRMATO**

**Dott. Ignazio Cozzoli Poli FIRMATO**

**CISAL**

**Sig. Francesco Curti FIRMATO**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dall'Astral SpA, con rapporto di lavoro disciplinato, alla data di sottoscrizione del presente contratto, dal CCNL Funzioni Locali.
2. Il rapporto di lavoro dei dipendenti di Astral SpA, destinatari del presente contratto, è regolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica)".
3. Ai rapporti di lavoro di cui al comma 2. si applicano, altresì, le disposizioni del CCNL applicato dall'Azionista unico, se ed in quanto compatibili con la normativa di cui al su richiamato comma 2. nonché il contratto individuale ed i conseguenti regolamenti aziendali inerenti al rapporto di lavoro.

### **Art. 2 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2019 sino al 31 dicembre 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica.
- 1-*bis*. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.
2. Ai sensi dell'Accordo Aziendale sottoscritto in data 03 maggio 2019, il presente contratto di lavoro si ispira ai criteri e alle procedure di applicazione del CCNL Funzioni Locali ed è coerente con le previsioni del Testo Unico delle Aziende Partecipate e con la normativa di riferimento per dette Azienda.
3. Le Parti concordano che, in caso di sopravvenute intese e/o modifiche normative aventi ad oggetto gli articoli riformulati dal presente Contratto, le stesse

effettueranno la verifica congiunta della compatibilità dei suddetti articoli con le modifiche intervenute.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

#### **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il temperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Azienda e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione aziendale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 4 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 5**

##### **Confronto - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Azienda e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione

della relativa indennità;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo destinato alla contrattazione;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## **Art. 6 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale, finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
  - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 75.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

## **Art. 7 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Contrattazione collettiva: soggetti e materie**

1. La contrattazione si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCL, tra la delegazione sindacale e datoriale, come individuata dal successivo comma 2.
2. I soggetti titolari della contrattazione sono:
  - a) la Rappresentanza Sindacale Unitaria, che elegge al suo interno un coordinatore con funzioni di rappresentanza al tavolo sindacale e con potere di conferire delega in caso di assenza;
  - b) i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria, firmatarie del CCNL Funzioni Locali;
  - c) i rappresentanti aziendali, individuati dal Vertice della stessa in base all'organizzazione nel tempo vigente.
3. Sono oggetto di contrattazione:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse rese disponibili per il salario accessorio;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) i criteri generali per l'attribuzione delle indennità previste dal contratto o da successivi accordi aziendali;
  - e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - f) la correlazione tra la retribuzione di risultati ed altri compensi, per i titolari di posizione organizzativa;
  - g) l'elevazione dei limiti per il numero dei turni di reperibilità mensile, anche attraverso modalità che consentano, la determinazione di tali limiti, con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - h) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - i) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - j) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - k) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - l) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - m) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - n) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
  - o) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;



- p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- q) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

## **Art. 8 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

## **Art. 9 – CCNL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Sistema di Classificazione**

1. Si richiama il sistema di classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL Funzioni Locali con le modifiche di cui ai successivi commi.
2. Il sistema di classificazione del personale è articolato su tre Categorie, così articolate in ordine decrescente:
  - Categoria D;
  - Categoria C;
  - Categoria B;
3. Per le declaratorie e la disciplina delle predette categorie, si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL 31 marzo 1999 e *s.m.i.*;
4. Il passaggio da una Categoria di inquadramento alla Categoria superiore, rappresenta una progressione Verticale ai sensi dell'art. 10 del presente contratto;
5. I dipendenti che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, sono inquadrati nelle posizioni giuridiche di inquadramento B3 e D3, conservano le medesime posizioni e la retribuzione annua lorda fissa percepita alla data di sottoscrizione del presente contratto.

## **Art. 10 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Progressioni Verticali**

1. Per il reclutamento del personale dall'esterno, per la copertura dei posti vacanti nella dotazione organica della Azienda, si applica quanto previsto dall'art. 19, c.



2, del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i. in base al quale: “*Le Azienda a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.*”

2. Al fine di contenere e/o razionalizzare la spesa per il personale, prima di procedere al reclutamento di cui al precedente comma, la Azienda promuove procedure per le progressioni verticali alla Categoria superiore, finalizzate a verificare la presenza in Azienda di personale in possesso dei titoli e/ o delle competenze richieste per la copertura dei posti vacanti, favorendo la valorizzazione del personale interno, dandone preventiva informativa alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nonché alla RSU.
3. I criteri da adottare per le progressioni verticali, devono essere disciplinati in uno specifico Regolamento, oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo e con la RSU. Detti criteri devono, in ogni caso, garantire principi di pubblicità, trasparenza e pari opportunità.
4. Le procedure per le progressioni verticali non sono previste qualora la Azienda abbia preventivamente riscontrato l'assenza, nella dotazione organica, di personale in possesso dei titoli e/o delle competenze necessarie a ricoprire i posti vacanti. Per tale finalità, il personale in forza ha l'obbligo di mettere a disposizione della Azienda, almeno annualmente, il proprio *curriculum vitae* costantemente aggiornato.

## **Art. 11 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Area delle posizioni organizzative**

1. La Azienda istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica, acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 12 che segue.

## **Art. 12 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

## **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Azienda, sono conferiti dalla medesima per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Azienda tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo, sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Azienda. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 14. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 14 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

## **Art. 13 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Correlazione tra i compensi per le posizioni organizzative, gli incentivi ex Codice Contratti, la produttività annua ed altri compensi.**

1. I compensi previsti per le posizioni organizzative, per come disciplinati dal successivo art. 14, sono da considerarsi onnicomprensivi ed assorbono ogni altro trattamento accessorio e le indennità previste dal presente contratto e dal contratto decentrato, compresi i compensi per il lavoro straordinario e la produttività annua eventualmente corrisposta in base al risultato di Bilancio.
2. In sede di definizione della pesatura economica delle singole Posizioni Organizzative, le Parti stabiliscono eventuali correlazioni tra compensi a vario titolo percepiti dai dipendenti interessati ed i trattamenti economici previsti per la Retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative medesime.
3. La correlazione tra gli incentivi ex Codice Contratti ed i trattamenti previsti per le Posizioni Organizzative medesime, verrà disciplinata nell'apposito regolamento previsto per la corresponsione di detti incentivi.

## **Art. 14 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONI LOCALI**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Il trattamento di cui al comma 1, ove non disposto diversamente dal presente contratto, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto medesimo, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi ripartiti su tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'Azienda stabilisce la suddetta graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate, con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
4. L'Azienda definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% della retribuzione di posizione.

#### **Art. 15 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONI LOCALI**

##### **Orario di lavoro dei titolari di Posizioni Organizzative**

1. In coerenza con quanto disposto dall'art. 14 comma 2 del presente contratto, i titolari di posizione organizzativa non percepiscono compensi per lavoro straordinario, in quanto assorbiti dal trattamento economico previsto per dette posizioni.
2. Il superamento dell'orario di lavoro previsto settimanalmente ed effettivamente prestato (pertanto al netto di ferie, ex festività e permessi a qualunque titolo usufruiti), per un massimo di 15 ore mensili, non dà diritto ad alcun recupero dello stesso.
3. Il superamento del tetto di 15 ore mensili di cui al comma 2 del presente articolo, dà diritto a corrispondenti permessi a recupero da usufruire entro i sei mesi successivi a quello di maturazione.

#### **Art. 16 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota

limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 5.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della *performance* individuale, del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite.
4. Il costo del personale inerente i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della progressione economica orizzontale, riduce del corrispondente importo lo stanziamento per il salario accessorio di cui all'art. 72.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, pari a ventiquattro mesi.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale, non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene avviato il procedimento selettivo.
7. L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Il personale distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Azienda di effettiva appartenenza. A tal fine, l'Azienda concorda le modalità per acquisire, dall'ente presso cui il personale è distaccato, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

## **Art. 17 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, in presenza delle condizioni previste dall'art. 40, comma 1, del CCNL Regioni Autonomie Locali (ora Funzioni Locali), di seguito riportate:

**Art. 40 - Straordinario per calamità naturali**  
*1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.*
  - b) i compensi previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e *s.m.i.*, nonché quelli ulteriori stabiliti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale interessato;
  - c) eventuali compensi e/o indennità per attività strettamente connesse alla missione dell'Azienda, disciplinati da successivi accordi.

## **Art. 18 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

## **Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.
2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 31.3.1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.
3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.
4. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Regioni-Autonomie Locali del 31.3.1999, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali gli enti procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.
5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

a) Settore Comunicazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda; 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, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

6. In relazione ai propri fabbisogni, l'Azienda potrà definire altresì profili per la categoria C, tenendo conto delle declaratorie previste per tale categoria.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I**

#### **Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 19 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Contratto individuale di lavoro**

1. Nel contratto individuale di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) categoria e profilo professionale di inquadramento;
  - d) posizione economica iniziale;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di lavoro;
  - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
2. Il contratto individuale richiama la disciplina del rapporto di lavoro di cui al comma 1, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso.
3. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, del Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2 del medesimo art. 19, sono nulli. È comunque fatto salvo quanto disposto dall'art. 2126 c.c.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 61.

#### **Art. 20 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - due mesi per i dipendenti inquadrati nella Categoria B;
  - sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti categorie.



2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 42.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del medesimo, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio, con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

## **Art. 21 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

## **Capo II**

### **Istituti dell'orario di lavoro**

## **Art. 22 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le



- esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
  3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Azienda, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
    - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
    - miglioramento della qualità delle prestazioni;
    - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
    - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
  4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
    - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 29;
    - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 24;
    - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 27.
  5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
  6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
  7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 28.
  8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

## **Art. 23 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Correlazione tra orario di lavoro, salario accessorio e *performance*.**

1. Le Parti concordano che, l'adozione di forme flessibili di articolazione dell'orario di lavoro, debba coniugarsi con interventi organizzativi che disincentivino ogni forma di assenteismo.

2. Le Parti riconoscono, altresì, che il salario accessorio in genere, debba essere determinato anche sulla base dell'effettiva partecipazione individuale alla realizzazione dei risultati aziendali, con modalità da stabilire in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto dei seguenti principi generali:
  - a) ove possibile, ogni tipologia di salario accessorio deve essere strettamente correlata all'effettiva presenza in servizio, calcolata ad ore in caso di adozione dei moduli orari diversi dalla suddivisione, su cinque giorni, dell'orario settimanale di lavoro;
  - b) il mancato rispetto delle norme contrattuali o aziendali in materia di orario di lavoro, dal quale scaturisce un procedimento disciplinare con applicazione della sanzione, non consente la maturazione della produttività annua relativamente al giorno o ai giorni nei quali si sono verificate le violazioni.
  - c) la mancata effettuazione dei rientri pomeridiani (orari lunghi) previsti dai moduli orari scelti dai dipendenti, rapportata in percentuale al numero di rientri previsti annualmente, decurta della medesima percentuale la produttività annua maturata dal dipendente per lo stesso anno di riferimento. Non rientrano in detta decurtazione i mancati rientri nei limiti del 5% di quelli previsti nel periodo annuo o inferiore e quelli derivanti dalla fruizione di periodi continuativi di ferie/ex festività non inferiori ad una settimana di calendario.

## **Art. 24 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Turnazioni**

1. L'Azienda, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
  5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
    - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
  6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
  7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 72.
  8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 29, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

## **Art. 25 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 72. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica

o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000.

## **Art. 26 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Reperibilità digitale**

1. Le Parti concordano che le opportunità offerte dalla costante evoluzione del digitale, rendono necessaria l'individuazione di moderne forme di regolamentazione dell'uso appropriato della tecnologia, che contemperino l'esigenza di fornire servizi sempre più efficienti ed efficaci con quella di rispettare le persone, evitando o riducendo al minimo qualsiasi forma di invasione nella vita privata, che non consenta di rispettare appieno i tempi di riposo del personale.
2. A tal proposito, fermo restando che, l'adozione delle predette modalità organizzative, è prerogativa dell'Azienda, le Parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno per esaminare i rapporti tra le evoluzioni tecnologiche, i relativi impatti sull'organizzazione del lavoro e le connessioni con il tema del possibile controllo a distanza. Nell'ambito dei predetti incontri, le Parti potranno confrontarsi anche su:
  - a. l'utilizzo appropriato delle apparecchiature aziendali, evitando abusi dei canali digitali (es.: SMS, video chiamate, Whats App, telefonate, mail, etc.);
  - b. l'utilizzo appropriato dei suddetti dispositivi al di fuori dell'orario di lavoro, per ragioni di reale urgenza;
  - c. il ricorso responsabile alle e-mail, di norma rispettando l'orario di lavoro, prediligendo, ove possibile, il dialogo diretto.
9. Per il personale addetto alla gestione della Manutenzione Ordinaria, Sorveglianza Stradale e Pronto Intervento h24 sulla Rete Viaria Regionale, chiamato a ricoprire il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) o di Direttore Lavori (DL) dei singoli Centri di Manutenzione Ordinaria e, in quanto tale, chiamato a fornire in caso di necessità - anche nelle giornate di Sabato, Domenica e Festivi - specifiche indicazioni operative alle Imprese

affidatarie delle suddette attività, esclusivamente mediante il traffico voce e/o dati (cellulare con ricezione mail), viene previsto l'istituto della "reperibilità digitale", di norma così articolata:

- a. obbligo di attivazione del cellulare per traffico dati e voce per almeno 12 ore, alternandosi tra RUP e DL, così da coprire le 24 ore della giornata;
  - b. obbligo di attivazione del cellulare per traffico dati e voce, per l'intera giornata, in caso di indisponibilità di uno tra il RUP e il DL;
  - c. esonero dagli altri turni di reperibilità di norma istituiti in Azienda;
  - d. riconoscimento di una "indennità per reperibilità digitale", da quantificare con accordo aziendale ed aggiuntiva rispetto a qualsiasi altro trattamento accessorio.
10. Con successivi accordi, possono essere previste e disciplinate altre forme di reperibilità digitale, necessarie per le attività aziendali, nonché ulteriori modalità applicative del presente istituto.

## **Art. 27 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Orario multiperiodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## **Art. 28 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 29, comma 4.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

### **Capo III**

#### **Conciliazione vita-lavoro**

#### **Art. 29 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le disposizioni aziendali, le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'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, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 48;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### **Capo IV**

#### **Ferie e festività**

#### **Art. 30 – CCNL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.



2. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, oltre a quattro giornate di ex festività soppresse.
3. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.
4. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
5. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 33 e 35 conserva il diritto alle ferie.
6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
7. L'Azienda pianifica le ferie dei dipendenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
8. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
9. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
12. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 33, comma 1, secondo alinea.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 40, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11 e 12.



15. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 8, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c), del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.10.
16. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

## **Art. 31 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore**

1. L'Azienda può prevedere, in via sperimentale, la fruizione di 8 giorni di ferie ad ora, secondo le modalità previste dal presente articolo, con un minimo di 2 ore a fruizione.
2. Ai fini della eventuale fruizione degli 8 giorni di ferie ad ore, gli stessi corrispondono a 58 ore.
3. Le ex festività soppresse sono escluse dalla presente disciplina.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
5. Qualora le ferie siano fruita per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
6. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi di ferie.
7. La presente disciplina ha carattere sperimentale ed è applicata su iniziativa dell'Azienda, previo confronto tra le parti.

## **Art. 32 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
  - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 30.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato

- di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'Azienda rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
  4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
  5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
  6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
  7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 34 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
  8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
  9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
  10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## **Capo V**

### **Permessi, assenze e congedi**

#### **Art. 33 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative e le indennità per specifiche responsabilità, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 34 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a. non riducono le ferie;
  - b. non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
  - c. sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f. sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative e le indennità per specifiche responsabilità, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

#### **Art. 35 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui

intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 33, comma 1, secondo alinea. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

## **Art. 36 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Permessi brevi, ritardi e permessi a recupero**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente o al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Sono consentiti al massimo quattro ritardi per bimestre (gennaio/febbraio, marzo/aprile, maggio/giugno, etc.), oltre la flessibilità prevista dal modulo orario adottato, al verificarsi dei quali il dipendente avrà cura di comunicare, tramite mail all'Ufficio Risorse Umane (all'indirizzo [ufficio.personale@astralspa.it](mailto:ufficio.personale@astralspa.it)), nonché per conoscenza al dirigente, la motivazione del ritardo, fermo il rispetto della privacy. Detta comunicazione deve essere trasmessa il medesimo giorno di

effettuazione del ritardo e vale come giustificazione dello stesso, senza ulteriore autorizzazione del dirigente. Dal terzo ritardo mensile, l'Ufficio Risorse Umane avvierà in automatico il procedimento disciplinare. I due ritardi mensili, dovranno essere recuperati nel giorno di effettuazione degli stessi, altrimenti verranno trattenuti in busta paga, per multipli di 15 minuti, come da esempi di seguito riportati:

- ritardo di 3 minuti, trattenuta di 15 minuti;
  - ritardo di 16 minuti, trattenuta di 30 minuti;
  - ritardo di 32 minuti, trattenuta di 45 minuti.
5. Eventuali prolungamenti dell'orario di lavoro, nei limiti consentiti dalle norme di legge, richiesti e/o autorizzati dai dirigenti, per esigenze lavorative di carattere straordinario, non retribuiti da straordinari, possono essere recuperati dal dipendente, entro sei mesi dal mese di maturazione dell'eccedenza, con modalità concordate preventivamente dal dirigente. La disciplina di cui al presente comma non si applica ai titolari di posizione organizzativa.

## **Art. 37 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Banca delle ore**

1. Viene attivata la Banca delle Ore secondo la disciplina di seguito dettagliata, per consentire ai lavoratori di fruire di permessi compensativi del lavoro.
2. Nel conto individuale potranno essere accantonate la totalità delle ore di lavoro straordinario preventivamente finanziate dall'Azienda, effettuate dai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D, non titolari di Posizione Organizzativa, preventivamente autorizzate dal Dirigente con modalità indicate dall'Azienda.
3. Il dipendente che ha effettuato lavoro straordinario preventivamente autorizzato, potrà comunicare all'Uffici Risorse Umane, entro il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione del medesimo, la scelta sulla destinazione delle ore (accantonamento in banca ore e/o pagamento).
4. In assenza della suddetta comunicazione, il lavoro straordinario andrà in pagamento.
5. Le ore accantonate nella Banca delle ore saranno evidenziate, mensilmente, in busta paga.
6. Sulle ore maturate e accantonate nella "banca delle ore", al dipendente spetta in ogni caso la maggiorazione prevista all'art. 38 comma 5 del CCNL 14/09/2000, che verrà corrisposta nella busta paga del mese successivo a quello di maturazione.
7. L'utilizzo da parte del dipendente delle ore accantonate nella banca delle ore, deve avvenire entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione. Dopo tale termine, le ore in giacenza verranno monetizzate e corrisposte con la prima busta paga utile. In questo caso, verrà liquidata, esclusivamente, la differenza tra la maggiorazione già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, sotto forma di retribuzione oraria ordinaria.

8. La fruizione dei permessi compensativi deve essere previamente autorizzata dal dirigente, con modalità indicate dall'Azienda.
9. La fruizione dei permessi compensativi può avvenire anche per intere giornate e non è cumulabile con altre tipologie di permessi orari.
10. Il lavoro straordinario o, comunque, il prolungamento dell'orario di lavoro già compensato nell'ambito di specifici incarichi, non rientra nella Banca delle ore.

## **Art. 38 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 47.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 60. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 43 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Azienda, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 46, comma 1.

## **Art. 39 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia



- giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
  3. I permessi orari di cui al comma 1:
    - a. sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
    - b. non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
  4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
  5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
  6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
  7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
  8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
  9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
  10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
  11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della



- disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
- a. attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - b. attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.
16. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già applicate in Azienda.

## **Art. 40 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Assenze per malattia**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, L'Azienda pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative della medesima, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
5. Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'Azienda può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
6. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'Azienda attiva ogni iniziativa utile ad individuare una collocazione idonea in altre Società partecipate dalla Regione Lazio.
7. Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza, mediante la corresponsione di un *assegno ad personam* riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.
8. Ove non sia possibile applicare i commi 4, 5, 6 e 7, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
9. L'Azienda può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente

- presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
10. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
  11. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
  12. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
    - a. intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
    - b. 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
    - c. 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
    - d. i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
    - e. i trattamenti accessori correlati alla *performance* dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
  13. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.
  14. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'Azienda tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
  15. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
  16. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

17. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda.
18. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'Azienda fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

#### **Art. 41 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall' art. 40, comma 10 lettera a).
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

#### **Art. 42 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente

- istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 40, commi 1 e 2.
2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 40, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto, come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995.
  3. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'art. 40.
  4. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 4, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 40, commi 4 e 5.

### **Art. 43 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

#### **Aspettativa per motivi familiari e personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

### **Art. 44 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

#### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche

frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, se utilizzata allo stesso titolo.

#### **Art. 45 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero**

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Azienda non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

#### **Art. 46 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Norme comuni sulle aspettative**

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Azienda invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 66.

#### **Art. 47 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance



secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

**Art. 48 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**  
**Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:
  - a. diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 40; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d. assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 40.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 40.
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 66.

## **Art. 49 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

## Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.
4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
  - a. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12.
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non

- abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
  10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
  11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 33, comma 1, primo alinea.

## **Art. 50 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'Azienda, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Azienda una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
  - a. il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
  - b. non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Azienda può differire la fruizione del congedo

stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Azienda ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 40 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 42.
8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

## **Art. 51 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Servizio militare**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.Lgs. n. 66 del 2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

## **Art. 52 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 53 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disapplicazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:
  - a. art. 14 del CCNL del 6.7.1995 (Il contratto individuale di lavoro);

- b. art. 14 bis del CCNL del 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 del CCNL del 13.5.1996, come modificato dall'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 (Periodo di prova);
- c. art. 17 del CCNL del 6.7.1995 (Orario di lavoro);
- d. art. 22 del CCNL del 14.9.2000 (Turnazioni);
- e. art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 (Reperibilità);
- f. Servizio militare (art. 9 del CCNL del 14.9.2000);
- g. Congedi per la formazione (art. 16 del CCNL del 14.9.2000);
- h. Permessi retribuiti (art. 19 del CCNL del 6.7.1995);
- i. art. 20 del CCNL del 6.7.1995 (Permessi brevi);
- j. art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 13 del CCNL del 5.10.2001 (Assenze per malattia);
- k. art. 22 del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 bis del CCNL del 14.9.2000 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- l. art. 21 del CCNL del 14.9.2000 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche);
- m. art. 17 del CCNL del 14.9.2000 (Congedi dei genitori);
- n. art. 18 del CCNL del 14.9.2000 (Congedi per eventi e cause particolari);
- o. art. 11 del CCNL del 14.9.2000 (Aspettativa per motivi personali);
- p. art. 12 del CCNL del 14.9.2000 (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio);
- q. art. 13 del CCNL del 14.9.2000 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);
- r. art. 14 del CCNL del 14.9.2000 (Cumulo di aspettative);
- s. art. 15 del CCNL del 14.9.2000 (Diritto allo studio).

## **Capo VI**

### **Formazione del personale**

#### **Art. 54 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Azienda assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;



- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

## **Art. 55 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni, effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula, che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Azienda stessa.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'Azienda individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
8. L'Azienda cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:
  - a. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b. possono essere formulate proposte all'Azienda, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Annualmente l'Azienda comunica alle OO.SS. ed alla RSU, la percentuale di Bilancio destinata al finanziamento delle attività di formazione, compatibilmente con i vincoli di Bilancio e con le norme che regolano il contenimento dei costi in materia e, trasmette, altresì, una informativa dettagliata sulla partecipazione dei dipendenti ad iniziative formative.

**TITOLO V**  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**Capo I**  
**Lavoro a tempo determinato**

**Art. 56 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

**Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. L'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto della normativa sui rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico tempo per tempo vigente.
2. La stipula dei contratti di cui al comma 1, è in ogni caso soggetta alle norme in materia di contenimento delle spese del personale per le Società a controllo pubblico, alle direttive dell'Azionista e all'adozione di criteri e modalità di reclutamento coerenti con le disposizioni del Testo Unico delle Società a Partecipazione Pubblica.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'Azienda, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
4. Il limite di contingentamento di cui al comma 3 che precede, non si applica alle assunzioni individuate dalla vigente normativa di fonte legale, nonché alle assunzioni effettuate a fronte di:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

- b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - c) impiego in progetti finanziati anche parzialmente con fondi UE, statali, regionali o privati;
  - d) realizzazione di eventi di rilievo regionale;
  - e) necessità correlate alla gestione e manutenzione della Rete Viaria Regionale, per temporanee situazioni di emergenza;
  - f) necessità di assicurare attività amministrative di supporto per le esigenze di cui alle precedenti lettere.
5. Nell'ambito delle esigenze temporanee, sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione e terminare anche venti giorni dopo la fine del periodo di astensione al fine di favorire il passaggio di consegne tra i lavoratori coinvolti.
6. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 5, l'Azienda può procedere ad assunzioni a termine, anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, ricorrendo al conferimento di mansioni a cascata/scorrimento.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 5, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 6. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento, necessari per il passaggio delle consegne.
8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

**Art. 57 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**  
**Diritto di precedenza**

1. Le Parti riconoscono che, in applicazione dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 175/2016 e *s.m.i.*, l'Azienda non può riconoscere il diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 e *s.m.i.*
2. Sono fatte salve eventuali espresse previsioni che consentano il riconoscimento di tale diritto, che siano indicate nei bandi di selezione per il reclutamento di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 e *s.m.i.*, e che siano preventivamente autorizzate dall'Azionista.

## **Art. 58 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato.**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e salvo quanto di seguito previsto:
  - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, con le modalità previste per il personale in forza con contratto a tempo indeterminato;
  - b) ferma la risoluzione del contratto alla cessazione del termine, per i casi di assenza per malattia, incluso il periodo di conservazione del posto, si applicano le disposizioni previste per il personale in forza con contratto a tempo indeterminato;
  - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio, ai sensi dell'art. 33, comma 2;
  - d) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
    - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 34;
    - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 33, comma 1, primo alinea;
    - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 39;
    - permessi per lutto di cui, all'art. 33 comma 1, secondo alinea.
  - e) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità, derivante dal riproporzionamento, è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
  - f) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 20 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.
3. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dell'Azienda, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine, fermo il rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016 e *s.m.i.*
4. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
5. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Azienda, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

## **Capo II**

### **Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 59 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Contratto di somministrazione**

1. L'Azienda può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina vigente in materia, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, dei vincoli di bilancio e delle direttive dell'Azionista.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 56, comma 3.
3. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati ai sensi del precedente art. 56, comma 4.
4. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A.

5. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa.
6. L'Azienda comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.
7. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
8. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
9. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia e le disposizioni di cui al precedente art. 51.

### **Capo III**

#### **Lavoro a tempo parziale**

#### **Art. 60 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale



- attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
4. L'Azienda, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
    - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
    - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
    - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
  5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
  6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Azienda nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
  7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
  8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:
    - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
    - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
    - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
    - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
    - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
    - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
    - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

## **Art. 61 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata

del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

- c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
  4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

## **Art. 62 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del

- CCNL Regioni-Autonomie Locali del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
  7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL Regioni-Autonomie Locali dell'1.4.1999 ed all'art.38 del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000.
  8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.
  9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
  10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
  11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della

prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2015.

## **Art. 63 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disapplicazioni**

1. Restano confermate le disapplicazioni di cui all'art. 56 del CCNL Funzioni Locali che si richiamano integralmente.
2. Si intendono altresì disapplicati, in quanto non di interesse dell'Azienda, gli articoli di cui al Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL Funzioni Locali.

## **Art. 64 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Azienda agli interessi privati, propri e altrui, ai sensi degli artt. 2094, 2104, 2105 del cod. civ. Il dipendente adegua, altresì, il proprio comportamento, ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento adottato dall'Azienda.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda e gli Utenti. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il diritto alla riservatezza, nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio, astenendosi da condotte volte a favorire interessi privati;
  - d) nei rapporti con gli Utenti, fornire tutte le informazioni cui gli stessi abbiano titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza, di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dei regolamenti attuativi della stesse, nonché di procedure e protocolli comportamentali vigenti in Azienda e del D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico,

- nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali con i colleghi e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico, nel periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne contestazione a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - j) avere cura di locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda, per ragioni che non siano di servizio;
  - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda stessa in locali non aperti al pubblico;
  - n) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'Azienda, con le modalità dalla stessa indicate, salvo comprovato impedimento;
  - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, parenti e affini entro il secondo grado;
  - q) comunicare all'Azienda la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio, nonché, per le attività inerenti il rapporto di lavoro, le informazioni di garanzia in procedimenti penali.

## **Art. 65 – CCNL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Sanzioni disciplinari**



1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 64 e all'art. 66 del presente contratto, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) rimprovero verbale o
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro, con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e) licenziamento con preavviso;
  - f) licenziamento senza preavviso.
2. L'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale è effettuata dal responsabile della struttura presso cui presta il servizio il dipendente, previa audizione dello stesso a difesa dei fatti addebitati.
3. Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, l'Azienda deve effettuare una contestazione scritta al dipendente, indicando in modo specifico i fatti costitutivi dell'infrazione. La comunicazione è effettuata tramite posta elettronica certificata, ovvero tramite consegna a mano, ovvero tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno
4. Il dipendente entro e non oltre 5 giorni dalla contestazione ha facoltà, ove lo richieda, di essere sentito a propria discolpa, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce esplicito mandato. Entro il medesimo termine di cui al periodo precedente, il dipendente ha, altresì, facoltà di presentare giustificazioni scritte.
5. Entro 20 giorni dalla richiesta del dipendente, l'Azienda convoca lo stesso per l'audizione, salva l'ipotesi in cui siano state presentate giustificazioni scritte. In caso di grave ed oggettivo impedimento, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta.
6. L'Azienda potrà adottare il provvedimento solo dopo il decorso di 30 giorni dalla data della contestazione, sia in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del dipendente, che nell'ipotesi in cui le stesse non siano state accolte.
7. L'Azienda conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, dandone comunicazione all'interessato. Decorso il predetto termine senza che vi sia stata alcuna comunicazione al dipendente, il procedimento disciplinare dovrà essere ritenuto estinto.
8. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere, nelle quali egli sia incorso.

**Art. 66 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**  
**Codice disciplinare**

1. Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione è determinata nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della mancanza, tenendo conto, tra l'altro, dell'intenzionalità del comportamento, della rilevanza degli obblighi violati, del danno causato o potenziale all'azienda, agli utenti o a terzi. La recidiva nelle infrazioni di cui ai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporterà una sanzione di gravità maggiore tra quelle previste dagli stessi commi.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale, viene irrogata per le infrazioni di lieve entità.
4. Le sanzioni disciplinari del rimprovero scritto e della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia o infortunio, nonché dell'orario di lavoro o delle formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
  - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o di terzi;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle responsabilità dello stesso, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi.L'importo delle ritenute per multa, sarà introitato dal Bilancio dell'Azienda e destinato ad attività formative in favore dei dipendenti.
5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
  - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a giorni 3 o arbitrario abbandono dello stesso;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede/struttura assegnati dall'Azienda;
  - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico, durante lo stato di malattia o di infortunio;

- f) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda, degli Utenti o di terzi;
  - g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
  - h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli Utenti o ai terzi.
6. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, le sanzioni disciplinari del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso si applicano tenendo conto dei criteri di proporzionalità e gradualità di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, per violazioni di tale gravità da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Oltre alle ipotesi più gravi di violazioni già indicate al comma 4, sono da intendersi di grave entità le seguenti violazioni:
- a) recidiva nel biennio di una mancanza che abbia comportato la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
  - b) utilizzo illecito, distrazione o sottrazione di somme o beni dell'Azienda;
  - c) consecutiva assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio, per un periodo superiore a giorni 3 lavorativi;
  - d) persistente scarso rendimento dovuto a comprovata imperizia e contestuale inadeguatezza ad adempiere agli obblighi di servizio;
  - e) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;
  - f) utilizzo indebito o improprio dei permessi ex l. n. 104/1992 e DLgs n. 151/2001;
  - g) svolgimento di mansioni e attività, anche a titolo gratuito, in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
  - h) rifiuto ingiustificato del trasferimento disposto dall'Azienda per motivate esigenze di servizio;
  - i) condotte minacciose, ingiuriose calunniose, diffamatorie, aggressive e/o moleste, comunque lesive dell'onore e della dignità altrui;
  - j) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale;
  - k) comprovata assunzione di sostanze alcoliche o di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
  - l) falsificazione, sottrazione o alterazione di documenti o atti dell'azienda o ad essa affidati;
  - m) falsificazione di documenti o false dichiarazioni ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero per ottenere promozioni di carriera;

- n) omessa comunicazione all'Azienda circa un avvenuto rinvio a giudizio ovvero, con riferimento all'attività lavorativa, l'apertura di indagini preliminari o la sottoposizione ad azione penale o il ricevimento di informazione di garanzia;
  - o) condanna penale passata in giudicato, per condotta non direttamente riconducibile al rapporto di lavoro, né connessa allo stesso, quando il fatto di reato può comunque assumere rilievo ai fini della lesione del vincolo fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro;
  - p) condanna penale passata in giudicato, in relazione alla quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro.
7. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui ai commi 1 e 2.
8. Quando i fatti oggetto di addebito disciplinare, sono oggetto di indagine o procedimento penale, l'Azienda, quando ritenga di non disporre di elementi sufficienti per l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare sino alla definizione del procedimento penale, fatta salva la facoltà di adottare la sospensione cautelare nei confronti del dipendente.
9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8, deve essere riattivato entro 180 giorni da quando l'Azienda ha conoscenza della sentenza definitiva o di elementi utili a stabilire la sanzione da comminare.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sull'intranet aziendale e contestuale affissione in luogo idoneo e accessibile a tutti i dipendenti.

#### **Art. 67 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su gravi fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare temporanea, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare non si conclude con la sanzione disciplinare del licenziamento, il periodo di sospensione cautelare dal servizio deve essere considerato a tutti gli effetti di legge come servizio prestato.
3. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti, determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

#### **Art. 68 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora sia stato rinviato a giudizio per fatti e circostanze direttamente riconducibili al rapporto di lavoro o comunque se accertati, tali da configurare l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento, anche ai sensi dell'art. 66 comma 6.
3. L'Azienda, venuta meno la misura restrittiva della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, solo nei casi previsti al comma 2 del presente articolo.
4. La sospensione cautelare dal servizio del dipendente, a causa di procedimento penale, conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio.
5. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
6. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario.

## **Art. 69 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni previste all'art. 66 commi 8 e 9.

## **Art. 70 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Determinazione concordata della sanzione**

1. Nell'ambito del procedimento disciplinare di cui all'art. 65, commi 4 e 5, che precede, l'Azienda e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare. Tale determinazione concordata è esclusa nei casi per i quali la legge ed il presente contratto prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1, ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa, ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede. La sanzione irrogata non può essere oggetto di impugnazione da parte del dipendente.

3. L'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, non ha natura obbligatoria e può essere attivata da entrambe le parti, entro il termine dei 5 giorni successivi alla audizione del dipendente ai sensi dell'art. 65, comma 5. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.
4. La proposta deve essere comunicata all'altra parte in forma scritta, per il tramite della consegna a mezzo posta certificata o a mano e deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta, entro il termine previsto, comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa, deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le medesime modalità di cui al comma 4. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, il dipendente viene convocato nei 3 giorni successivi, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dalle parti e la sanzione concordata, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento, nonché la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

## **Art. 70bis – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Norme transitorie**

1. Le Parti concordano che le disposizioni contenute negli artt. da 64 a 70 trovino applicazione ai procedimenti disciplinari instaurati e alle contestazioni effettuate a far data dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo.
2. I procedimenti disciplinari pendenti – ivi inclusi quelli non ancora instaurati, ma derivanti da contestazioni disciplinari effettuate entro la data di entrata in vigore del presente contratto collettivo – restano regolati dagli artt. da 57 a 63 del CCNL Regioni Autonomie Locali (ora Funzioni Locali) del 21 maggio 2018.

## **Art. 71 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**



## **Retribuzione annua lorda**

1. La retribuzione annua lorda dei dipendenti, per ciascuna Categoria di inquadramento, alla data di sottoscrizione del presente Contratto, è composta dalle seguenti voci retributive:

### Categoria B – Posizione giuridica B1 – Posizione economica da B1 a B8

- retribuzione tabellare/paga base;
- produttività collettiva (la cui denominazione andrà modificata ex art. 71bis del presente Contratto);
- tredicesima;
- indennità di comparto.

### Categoria B – Posizione giuridica B3 – Posizione economica da B3 a B8

- retribuzione tabellare/paga base;
- produttività collettiva (la cui denominazione sarà modificata ex art. 71bis del presente Contratto);
- assegno *ad personam* ex art. 29, c. 4 CCNL Regioni-Autonomie Locali 22/01/2004 (previsto solo per le posizioni economiche da B3 a B6);
- tredicesima;
- indennità di comparto.

### Categoria C – Posizione giuridica C1 – Posizione economica da C1 a C6

- retribuzione tabellare/paga base;
- produttività collettiva (la cui denominazione sarà modificata ex art. 71bis del presente Contratto);
- tredicesima;
- indennità di comparto.

### Categoria D – Posizione giuridica D1 – Posizione economica da D1 a D7

- retribuzione tabellare/paga base;
- assegno *ad personam* ex art. 29, c. 4 CCNL Regioni-Autonomie Locali 22/01/2004 (previsto solo per le posizioni economiche da D3 a D5);
- retribuzione di posizione (la cui denominazione sarà modificata ex art. 71bis del presente Contratto);
- tredicesima.

### Categoria D – Posizione giuridica D3 – Posizione economica da D3 a D7

- retribuzione tabellare/paga base;
- assegno *ad personam* ex art. 29, c. 4 CCNL Regioni-Autonomie Locali 22/01/2004 (previsto solo per le posizioni economiche da D3 a D5);
- retribuzione di posizione (la cui denominazione sarà modificata ex art. 71bis del presente Contratto);
- tredicesima.

2. La retribuzione annua lorda dei dipendenti, per ciascuna Categoria, nonché posizione giuridica ed economica di inquadramento, alla data di sottoscrizione del presente Contratto, è riportata nella Tabella allegata, che è parte integrante del Contratto medesimo.
3. Gli incrementi tabellari annui seguono pedissequamente gli incrementi tabellari previsti nel tempo per il CCNL Funzioni Locali.

## **Art. 71bis – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Ridenominazione voci retributive**

1. La voce retributiva fissa e non assorbibile, prevista per le Categorie B e C, denominata “produttività collettiva”, di cui all’art. 71, c. 1, ed alla Tabella allegata, assume la nuova denominazione di “Elemento retributivo fisso non assorbibile”, così da garantire la netta distinzione tra detta voce e la produttività collettiva legata alle *performance* annuali, di natura accessoria.
2. La voce retributiva fissa e non assorbibile, prevista per le Categorie D, denominata “retribuzione di posizione”, di cui all’art. 71, c. 1, ed alla Tabella allegata, assume la nuova denominazione di “Elemento retributivo fisso non assorbibile”, così da garantire la netta distinzione tra detta voce e la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative.

## **Art. 72 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Finanziamento salario accessorio**

1. Le risorse per il finanziamento del salario accessorio, vengono stabilite annualmente dall’Azienda, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e sulla base di quanto disposto dai commi 5 e 6 dell’art. 19 del D.Lgs. 175/2016 e *s.m.i.* (Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica), di seguito riportati:  
*"5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale."*  
*"6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello."*
2. La quantificazione delle risorse di cui al comma 1, viene effettuata e comunicata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e alla RSU ad inizio anno.
3. Le risorse di cui al comma 1, per come quantificate annualmente, vanno a finanziare tutti i compensi di natura accessoria stabiliti in sede di contrattazione decentrata o con accordi integrativi, inclusa la produttività annuale eventualmente erogata sulla base dei risultati di Bilancio, con esclusione dei compensi ex Codice Appalti nel tempo vigente.

## **Art. 73 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Decremento/incremento del salario accessorio**

1. Le risorse di cui all'art. 72, sono destinate a finanziare anche l'incremento dei salari fissi derivanti da progressioni orizzontali, mentre restano invariate in caso di progressioni verticali, finanziate a parte dall'Azienda.
2. L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 72, finalizzato a garantire l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi, viene disposto dall'Azienda, anche in corso d'anno, in coerenza con i criteri di cui all'art. 72 comma 1 del presente CCL, dandone informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto e alla RSU.

## **Art. 74 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Differenziazione del premio individuale**

1. In presenza di finanziamento del premio di produttività annua, in sede di contrattazione decentrata deve essere prevista nonché disciplinata l'attribuzione di una maggiorazione di detto premio, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per singola Categoria di inquadramento, da riconoscere tenendo conto anche dei seguenti criteri:
  - a) per ogni Categoria, deve essere individuata la percentuale di dipendenti interessata a detta maggiorazione;
  - b) nell'ambito della quota di personale da individuare ai sensi del presente articolo, sarà inserito anche il personale addetto ad attività inerenti la realizzazione di gare ad evidenza pubblica, alla partecipazione a Commissioni giudicatrici ed alla realizzazione di lavori pubblici, limitatamente allo svolgimento di mansioni che, per loro natura, possono comportare rilevanti responsabilità;
  - c) i dipendenti interessati, devono aver ottenuto una valutazione annua elevata, con soglia minima stabilita in sede di contrattazione decentrata, nonché un tasso percentuale di assenteismo individuale inferiore al tasso percentuale di assenteismo aziendale;
  - d) rientrano nel calcolo dell'assenteismo individuale, per le finalità del presente articolo, qualsiasi tipologia di assenza, con esclusione delle ferie ed ex festività soppresse;
  - e) i dipendenti interessati non devono, altresì, aver subito sanzioni disciplinari, con esclusione del richiamo verbale, nell'anno di riferimento;

## **Art. 75 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore

pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. In sede di contrattazione decentrata, l'applicazione degli istituti contrattuali di natura economica, inerenti il salario accessorio, viene disciplinata, per quanto possibile correlando il salario accessorio anche alla effettiva presenza, nonché penalizzando economicamente ogni forma di assenteismo.

## **Art. 76 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Indennità condizioni di lavoro**

1. Fatta salva la possibilità di prevedere specifiche indennità in coerenza con quanto in proposito previsto dal presente Contratto, per le attività che comportano, contestualmente, più disagi e/o rischi, in sede di contrattazione decentrata può essere disciplinata una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di dette attività.
2. Fatta salva la possibilità di disciplinare con diverse modalità l'istituto del presente articolo, in base alle esigenze operative aziendali, l'indennità di cui al comma 1 può essere prevista per quelle attività, anche temporanee, che non consentono una programmazione autonoma delle stesse, che espongono a rischi e che richiedono, di fatto, una frequente reperibilità ed una disponibilità immediata ad intervenire.
3. L'indennità di cui al presente articolo, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: minimo euro 1,00 – massimo euro 10,00.
4. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo, è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 2 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Azienda e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Finanziamento salario accessorio di cui all'art. 72.

## **Art. 77 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, così articolate:
  - a) indennità pari a € 1.500 annui lordi per le Categorie B;

- b) indennità pari a € 2.000 annui lordi per le Categorie C;
- c) indennità pari a € 3.000 annui lordi per le Categorie D.

## **Art. 78 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disposizioni per il personale delle Categorie B**

1. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

## **Art. 79 - CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disciplina della trasferta**

1. Il presente articolo, ricomprende e assorbe, con modifiche, quanto disposto dall'art. 41, comma 12, del CCNL del 14.09.2000 Regioni-Autonomie Locali, per come integrato dall'art. 70octies del CCNL Funzioni Locali.
2. Si considera "trasferta", l'attività svolta dal dipendente oltre i confini della Regione Lazio.
3. Ai dipendenti di cui al comma 2 del presente articolo, oltre alla normale retribuzione compete:
  - a) una indennità pari ad € 20,00 (euro venti/00) lorde per ogni periodo di 24 ore di trasferta, ovvero pari ad € 0,85 (ottantaciquecentesimi di euro) per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore; a tale fine, nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio;
  - b) rimborso 1 classe per i viaggi in ferrovia;
  - c) rimborso classe economica per i viaggi in aereo;
  - d) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le Categorie di personale;
  - e) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani; a tale proposito i dipendenti prediligeranno i mezzi di trasporto urbano, fatte salve le situazioni che impongano, anche per ragioni di tempo, l'utilizzo di taxi;
  - f) il compenso per lavoro straordinario, nel caso in cui, l'attività lavorativa nella sede di trasferta, si protragga per un tempo superiore al normale orario previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne per quanto riguarda il personale con mansioni di autista, per il quale si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
4. Il dipendente può essere, eccezionalmente, autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, qualora vi sia indisponibilità di autovetture dell'autoparco aziendale e qualora, l'uso del suddetto mezzo, risulti più conveniente dei normali

servizi di linea. In tal caso, si applica quanto previsto ai commi 14 e seguenti del presente articolo.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo sino ad un massimo di quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 22.00 (euro ventidue/00) per il primo pasto e di complessive € 44.00 (euro quarantaquattro/00) per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località, di durata non inferiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Al personale delle diverse Categorie, inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'Azienda, spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
7. L'Azienda individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e la RSU, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, della somma forfettaria di € 20.00 (euro venti/00) lorde. Con la medesima procedura, l'Azienda stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5 del presente articolo, l'indennità di cui al comma 3, lettera a), viene ridotta del 70%. Non è ammessa, in nessun caso, l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.
9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo, ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
11. L'Azienda stabilisce, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo.
12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
  - a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina di cui al comma 7;



- b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 del presente articolo, sono incrementati del 30%.
13. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
14. La polizza di cui al comma 13 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
15. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 13 e 14 del presente articolo, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
16. I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi 13, 14 e 15 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
17. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo risarcitorio a carico dell'Azienda per lo stesso evento.
18. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto ed alla RSU.

## **Art. 80 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disapplicazioni**

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

## **Art. 81 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Welfare integrativo**

1. L'Azienda disciplina, con accordi tra le parti, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. I finanziamenti per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, sono stanziati annualmente dall'Azienda compatibilmente con i vincoli di Bilancio.

## **Art. 82 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Coperture assicurative**

1. In materia di coperture assicurative, le parti confermano quanto disposto per i titolari di posizioni organizzative, dall'art. 43, comma 1, del CCNL 14.09.2000: "Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Le coperture assicurative di cui al comma 1 del presente articolo, quindi relative alla sola responsabilità civile e con eccezione delle ipotesi di dolo e colpa grave, possono essere estese ai dipendenti che, ancorché non titolari di posizione organizzativa, sono chiamati a svolgere mansioni che, per loro natura, possono comportare rilevanti responsabilità, quali, a titolo indicativo e non esaustivo: la realizzazione di gare ad evidenza pubblica, la partecipazione a Commissioni giudicatrici, la realizzazione di lavori pubblici.
3. In coerenza con l'art. 81 (Welfare integrativo), l'Azienda si renderà disponibile ad acquisire deleghe di pagamento da parte dei dipendenti medesimi, per polizze con costi interamente a carico dei dipendenti stessi, sostenuti da questi ultimi per la copertura di rischi a loro carico, per le mansioni di cui al presente articolo.

## **Art. 83 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Azienda fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

## **TITOLO VI**

### **Norme finali e transitorie**

## **Art. 84 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  - a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;

- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
  - c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
  3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
  4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda 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.
  5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
  6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
  7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
  8. In caso di decesso del dipendente, l'Azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile, nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
  9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi nel rispetto delle norme nel tempo vigenti in materia.

#### **Art. 85 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Personale in forza con retribuzione lorda inferiore alla tabella allegata al presente Contratto.**

1. Al personale di Categoria C, ad oggi in forza con retribuzione annua lorda inferiore a quella applicata al resto del personale di pari Categoria, come da tabella allegata al presente Contratto, a decorrere dal 1° ottobre 2019, ovvero, se successivo, al superamento del periodo di prova, la suddetta retribuzione viene allineata a quella prevista per il personale delle Categorie C.

#### **Art. 86 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

##### **Patrocinio legale.**

1. L'Azienda, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del

- procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Azienda ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado di giudizio.
  3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 87, comma 1.

## **Art. 87 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Copertura assicurativa.**

1. L'Azienda assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di responsabilità di Posizione Organizzativa o similari, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda, sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate alle OO.SS. ed alla RSU.

## **Art. 88 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Materie non disciplinate dal contratto**

1. Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rimanda alle norme di legge tempo per tempo vigenti in materia, nonché a successivi accordi collettivi di regolamentazione delle stesse, che diventeranno parte integrante del presente contratto.

## **Art. 89 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Interpretazione autentica del contratto**

1. In fase di prima applicazione del contratto, le parti concordano sulla opportunità di avviare verifiche periodiche sugli effetti dello stesso.
2. Su richiesta delle parti, le stesse si incontreranno tempestivamente, per fornire l'interpretazione autentica del contratto, ove necessaria.

## **Art. 90 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA**

### **Disapplicazione precedenti disposizioni aziendali**

1. Con l'applicazione del presente Contratto, si intendono superate e sostituite le disposizioni aziendali emesse in precedenza sulle materie disciplinate dal medesimo, se e in quanto modificate.