

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE PER I LAVORATORI DI
S.I. IMPRESA, AZIENDA SPECIALE
DELLA CCIAA DI NAPOLI**

Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

"Contratto integrativo aziendale per i lavoratori di S.I. IMPRESA, azienda speciale della CCIAA di Napoli, ai quali viene applicato il CCNL per i dipendenti del terziario, della distribuzione e dei servizi"

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI

a. Sistema delle relazioni sindacali

Al fine di migliorare il sistema di relazioni sindacali ed in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, le parti concordano di definire un articolato sistema di relazioni sindacali il quale preveda - oltre al livello nazionale - un livello di confronto decentrato, Ciò al fine di meglio rispondere alle esigenze dell'Azienda Speciale, individuando le soluzioni più idonee al buon funzionamento di S.I. Impresa nel principale interesse dell'utenza favorendo il raggiungimento degli obiettivi strategici produttivi ed economici dell'AS e, al contempo, allo scopo di perseguire l'obiettivo di garantire il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, nel rispetto dei diritti di entrambe le parti;

b. Livello decentrato

Il livello decentrato avrà come soggetti partecipanti riconosciuti:

1. per la parte sindacale le rappresentanze sindacali i—CGIL/FILCAMS, FISASCAT/CISL - UILTUCS/UIL per la parte aziendale: il Presidente dell'AS

I suddetti soggetti affronteranno e definiranno quanto delegato a tale livello dal presente accordo ed in particolare:

- Organizzazione degli Uffici e del lavoro del personale;
- Rapporti con la CCIAA e integrazione delle attività dell'A.S. con il sistema camerale;
- Mutamenti dell'orario di lavoro;
- Ambiente di lavoro, tutela della salute e sicurezza; prevenzione rischi;
- Politiche formative di sviluppo professionale del personale;
- Regolamentazione ferie;
- Progressioni di carriera;
- Criteri/percorsi perseguibili per trattamenti accessori;
- Piano delle *performances*;
- Regolamenti interni relativi alle questioni del personale.

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la parte datoriale dell'Azienda Speciale incontra le rappresentanze sindacali, su loro richiesta per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda Speciale e delle questioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina intendono ottemperare agli obblighi in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

11/25

11/25

Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

Art. 2 ORARIO DI LAVORO

Si applica l'art.121 lett. a) del vigente contratto settore terziario/servizi, ed un orario di lavoro di 40 ore settimanali con conservazione delle ore di permessi retribuiti annui previsti dal contratto e di tutte le ore di permesso retribuito per le 4 festività sopresse.

Ciascun dipendente a tempo pieno di regola deve effettuare ogni giorno otto ore e 30 (trenta) minuti di lavoro giornaliero comprensive della pausa pranzo.

E' fatta salva la possibilità per ogni dipendente di fruire di eventuali attivi/passivi del mese garantendo in ogni caso la presenza giornaliera di almeno sette ore e trenta comprensive della pausa pranzo.

Le parti convengono che:

- l'orario di ingresso è compreso fra le ore 8.00 e le ore 9.00.
- la pausa pranzo potrà avere una durata minima di 30 (trenta) minuti e massima di 1 ora da fruire nell'intervallo tra le 13.00 e le 14.00;

Art. 3 PERMESSI RETRIBUITI ANNUI (ROL)

La disciplina dei permessi retribuiti è regolata in base al CCNL di riferimento vigente. I permessi retribuiti potranno essere fruiti a multipli di ora.

Art. 4 BANCA DELLE ORE

Fermo restando le previsioni generali di cui al Contratto di riferimento vigente (art. 129 CCNL), le parti convengono l'istituzione, presso l'Azienda Speciale una "Banca delle ore", la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- a) i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi della banca ore, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Qualora l'AS fosse al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto a rotazione tra tutto il personale interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio, e, ~~comunque, senza escludere dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre;~~
- b) al 31 dicembre di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella Banca, con i relativi movimenti.
- c) il prelievo delle ore maturate avverrà con le stesse modalità dei permessi ROL;
- d) le ore da recuperare, dovranno essere goduti nel corso dell'anno di riferimento e, ~~comunque, non oltre il 30 giugno dell'anno successivo~~ e qualora ciò non avvenga, le ore maturate andranno perse senza possibilità di recupero.

Analogo trattamento sarà riservato:

PROF

Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

- alle ore di viaggio e di missione compiute in eccedenza ed al di fuori dell'orario di lavoro, al di fuori dei confini regionali;
- alle ore lavorate in eccedenza durante lo svolgimento delle missioni ed autorizzate dal dirigente di riferimento.

Art. 5 ORARIO DI LAVORO PER I QUADRI

Per quanto concerne i dipendenti inquadrati nella categoria dei quadri, le eventuali assenze durante le fasce di orario rigido devono essere espressamente autorizzate dal Dirigente di riferimento o in sua assenza dal Dirigente al Personale, con compensazione di ore eccedenti lavorate nel mese di riferimento o di permessi ROL.

Le ore lavorate in eccedenza nell'ultima settimana del mese potranno essere compensate entro il mese successivo.

Analogo trattamento sarà riservato:

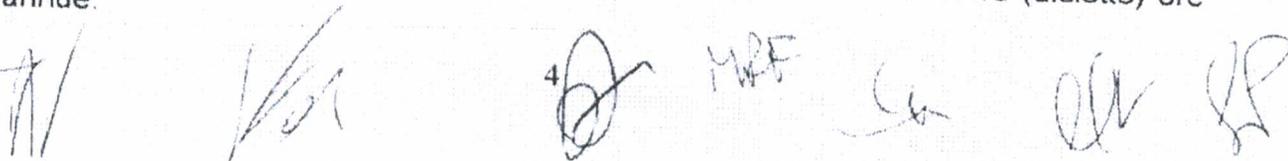
- alle ore di viaggio e di missione compiute in eccedenza ed al di fuori dell'orario di lavoro, al di fuori dei confini regionali;
- alle ore lavorate in eccedenza durante lo svolgimento delle missioni ed autorizzate dal dirigente di riferimento

Art. 6 FERIE

Sulla base del meccanismo delle cosiddette "ferie solidali", introdotto e regolamentato dal D. lgs. 151/2015, art. 24, è riconosciuta ai dipendenti dell'Azienda Speciale la possibilità di cedere ferie e riposi, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altri dipendenti dell'AS che per sé stessi, per figli minori, per familiari e conviventi stabili in particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. In particolare il dipendente che ha esaurito ferie e permessi retribuiti potrà chiedere al datore di lavoro di avviare la procedura di sostegno da parte dei colleghi, motivando l'istanza con documentazione medica del SSN. Per quanto riguarda le modalità di cessione, è consentito nel rispetto del limite fissato dalla legge di donare ai colleghi in stato di necessità solo i giorni di ferie non goduti che eccedono le quattro settimane previste dalla legge e i giorni di riposo che fanno parte delle cosiddette festività soppresse. L'Azienda prevede una quota di partecipazione alle ferie solidali quantificata in massimo n.50 ore.

Art. 7 PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE, ACCERTAMENTI SANITARI E TERAPIE MEDICHE, PER DECESSI E GRAVI INFERMITA

- le parti convengono che ciascun dipendente, nel caso debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, accertamenti sanitari e/o terapie mediche documentate, potrà fruire di permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 18 (diciotto) ore annue.



Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

- b. Tali permessi potranno essere fruiti a multipli di 1 ora. Il monte orario indicato non riguarda il caso di visite specialistiche necessarie per la cura di malattie croniche come previsto per legge.

Art. 8 BUONI PASTO

Con riferimento alla Circolare del Ministero dello Sviluppo Economico 0388298 del 12.11.2018, a far data dalla sottoscrizione del presente Accordo e senza che tale intesa possa in alcun modo valere con effetto retroattivo, a tutti i dipendenti viene riconosciuto un buono pasto, del valore di € 5,00 (euro cinque/00) per ciascuna giornata lavorativa.

Si prevede, altresì, una rivalutazione periodica del buono pasto agganciata annualmente all'indice ISTAT, fino ad un massimo del valore del buono pasto riconosciuto ai dipendenti camerati.

Per giornata lavorativa si intende una giornata di durata complessiva di effettivo lavoro non inferiore alle 6 (sei) ore giornaliere, oltre alla pausa pranzo non inferiore a 30 (trenta) minuti.

La corresponsione del buono pasto è subordinata alla verifica effettiva della presenza in servizio e delle ore lavorate mediante la rilevazione automatizzata delle presenze in servizio attraverso *badge* ovvero i sistemi di rilevazione della presenza che saranno individuati dall'A.S..

I buoni pasto sono da considerarsi come prestazione sostitutiva del servizio mensa.

Art. 9 MALATTIA

Per quanto riguarda il trattamento economico di malattia si fa espresso rinvio a quanto previsto in merito dal CCNL di settore applicato in Azienda.

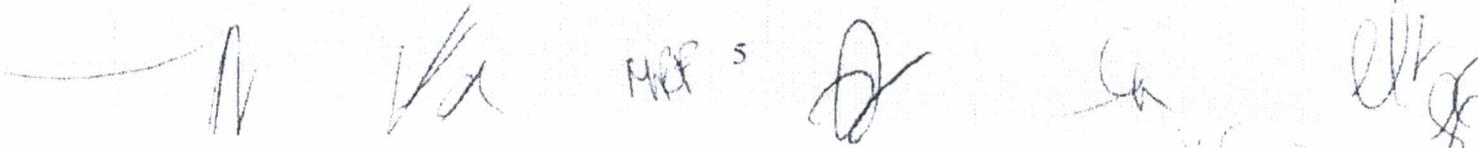
Art. 10 ANTICIPO TFR

In virtù delle mutate necessità economico/sociali si conviene che l'anzianità necessaria per ottenere tale anticipazione venga ridotta a 4 anni di servizio e che le casistiche per cui sarà concessa, secondo quanto previsto dalla l. 297/82, sono quelle previste dal CCNL.

La richiesta di anticipo del TFR potrà essere accolta fino a un massimo di 2 (due) volte nel corso della carriera, ma comunque fino al raggiungimento del 70% di quanto maturato.

Art. 11 FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

In virtù della previsione dell'art. 7 del CCNL del settore terziario/servizi circa la possibilità di erogare un riconoscimento di natura economica variabile con contrattazione di II livello, le parti convengono di prevedere la costituzione di un "fondo per il miglioramento della performance".



Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

Tale riconoscimento di natura economica variabile è finalizzato a promuovere il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance. E' esclusa ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

Al fine di poter consentire la valutazione annuale della performance aziendale ed individuale, ogni anno, entro il mese di dicembre e comunque non oltre l'approvazione del Preventivo Economico, il Consiglio di Amministrazione dell'azienda approva il Piano della Performance per l'anno successivo. All'interno di tale Piano sono individuati gli obiettivi dell'azienda attribuiti ai dirigenti e agli Uffici.

Gli obiettivi devono essere oggettivamente valutabili in modo quantitativo (laddove opportuno) e/o qualitativo (laddove opportuno), con la predisposizione di idonei indicatori e relativi target da raggiungere.

➤ Criteria per la costituzione

Il Piano della *Performance* è allegato al bilancio preventivo dell'Azienda, in cui sono stanziati le risorse per la costituzione del fondo per il miglioramento della performance.

Le risorse totali per la costituzione del fondo sono così determinate:

Fondo=Quota stabile + Quota variabile

- **Quota stabile**=equivalente della paga base prevista da contratto vigente aumentata del 40% per i dipendenti di tutti i livelli in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
- **Quota Variabile**=2% delle entrate proprie iscritte nel preventivo.
Le quote variabili sono finanziate di anno in anno dall'Azienda sulla base di una valutazione delle proprie capacità di bilancio

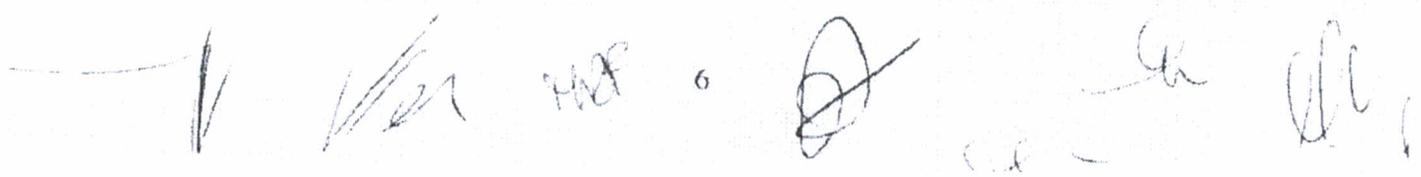
Il Piano della *Performance* e le risorse dello stanziamento definito nella quota variabile, saranno aggiornati, con delibera di Consiglio di Amministrazione su proposta dei Dirigenti di Area, a fronte di nuovo fatturato o entrate aggiuntive rispetto al preventivo.

Il fondo così costituito, all'atto della liquidazione dovrà tenere conto del fatturato effettivo ai fini della determinazione della quota variabile e, in ogni caso, globalmente non dovrà eccedere una aliquota massima del 15% delle risorse proprie fatturate e/o rendicontate dall'azienda speciale nell'anno di riferimento del premio, ivi inclusi i contratti di servizio, i contributi da altri enti pubblici e/o privati, quanto ricevuto dalla CCIAA di Napoli a titolo di integrazione del contributo per lo svolgimento di attività progettuali, rimborsi a qualsiasi titolo ricevuti, con esclusione pertanto della sola contribuzione camerale ordinaria.

L'individuazione delle risorse per la costituzione del fondo, ivi inclusi eventuali successivi aggiornamenti, è determinata dall'Azienda previo confronto con le rappresentanze sindacali, nel rispetto delle modalità sopra indicate.

Decorsi giorni 15, in caso di disaccordo, l'Azienda riassume le proprie prerogative.

Ogni anno, entro il 30 giugno, il Consiglio di Amministrazione, previa validazione dell'OIV, approva la Relazione sulla *Performance* che misura il tasso di realizzazione della *Performance* dell'anno precedente.



Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

La delibera del CdA di approvazione della Relazione validata dall'OIV viene successivamente inviata alla CCIAA di Napoli ai sensi dell'art. 7, lett. o) dello Statuto dell'Azienda Speciale, per un adeguato controllo e/o la ricezione di eventuali osservazioni in merito.

Trascorsi 60 (sessanta) giorni dall'invio della suddetta delibera alla CCIAA in assenza di osservazioni in merito, il Dirigente dell'Area Amministrazione, finanza, controllo di gestione e personale, provvederà con proprio atto amministrativo all'erogazione della - relativa indennità.

Le risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa sono destinate alla performance individuale ed organizzativa. La *performance* organizzativa aziendale è la risultante delle *performance* dei vari Uffici. Se la *performance* aziendale non raggiunge almeno il 70% degli obiettivi prefissati, nessun risultato individuale di performance potrà essere erogato.

Il compenso di incentivazione sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, determinato, a quelli eventualmente in servizio presso l'Ente camerale, che nel corso dell'anno avranno prestato almeno 90 giorni di effettiva presenza e, se assunti in corso dell'anno, rapportando il premio al periodo di servizio effettivamente svolto, calcolato in giorni di calendario. Il premio sarà, comunque, erogato dopo il superamento del periodo di prova.

Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato ai risultati ottenuti dai dipendenti tenendo conto dei criteri generali precedentemente indicati e degli ulteriori criteri specifici definiti nel "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance*", approvato dal Consiglio di Amministrazione e nel quale sono incluse anche le schede di valutazione del personale, sentite le rappresentanze sindacali.

Art. 12 DETASSAZIONE DEGLI ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE

Le Parti si danno atto che per gli elementi di natura economica variabile (in via esplicitiva, ma non esclusiva, si fa riferimento ai premi variabili di rendimento) S.I. Impresa in attuazione dei dispositivi normativi in essere effettuerà l'assoggettamento al regime di imposta sostitutiva agevolata in presenza dei requisiti normativi definiti annualmente e dei requisiti reddituali richiesti dalla suddetta normativa.

Art. 13 INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda può, con proprio atto, in virtù di un apposito Regolamento da predisporre specificamente, e in relazione ad incarichi di particolare responsabilità, disporre il riconoscimento di una indennità suppletiva per la durata dell'incarico conferito, determinata in ogni caso nei limiti del capitolo di spesa del personale a bilancio.

L'indennità di responsabilità è cumulabile con i compensi correlati alla *performance*.

Art. 14 PREVIDENZA COMPLEMENTARE FON.TE

MRF

Ved

7

D

ce
ca

WY

Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

Le parti convengono che la contribuzione a carico dell'Azienda *per gli eventuali lavoratori iscritti* alla previdenza complementare (ordinariamente pari al all'1,55 della retribuzione utile per il calcolo del TFR) è fissato al 2%.

Art. 15 SMART WORKING

Lo *smart working* sarà regolato in osservanza con la normativa vigente e le condizioni saranno fissate dalle parti con apposito Accordo sul lavoro agile, tenendo conto di quanto previsto dalla legge anche in materia di tutela del diritto alla c.d. disconnessione.

Art. 16 INCENTIVO ALL'ESODO

Le parti costituite, preso atto della necessità manifestata dall'Ente di procedere ad una riorganizzazione funzionale degli Uffici e tenuto conto anche della necessità di predisporre un Piano industriale che consideri prioritario lo sviluppo e la crescita delle attività nella prospettiva di incremento del soddisfacimento delle esigenze degli utenti, concordano sull'opportunità di favorire l'incentivo all'esodo per la fuoriuscita anticipata del personale interessato ed in possesso di determinati requisiti da prevedere con apposito Piano di incentivi all'esodo e successivo Regolamento da predisporre a cura dell'Ente (età anagrafica, numero di anni di servizio ecc.) da approvarsi entro il 31 dicembre 2023.

ART. 17 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo territoriale ha la medesima durata del Contratto Nazionale di riferimento e decorrerà dalla data di sottoscrizione. Esso continuerà ad avere i suoi effetti fino alla firma del successivo accordo rinnovato. Il presente contratto, per le materie trattate, sostituisce ogni precedente pattuizione collettiva e rappresenta l'unica disciplina negoziale decentrata applicata all'Azienda Speciale.

Art. 18 RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI

Le parti concordano sull'opportunità di riorganizzare i propri spazi e uffici di lavoro avvalendosi delle strutture presenti all'interno dei locali della CCIAA di Napoli mediante la realizzazione di nuovi e diversi ambiti di svolgimento delle prestazioni lavorative, anche in posizione di *open space* tale da garantire libertà individuali, funzionalità e riservatezza del personale ma, al contempo, la migliore fruizione delle risorse presenti all'interno dell'A.S. In tale quadro le parti convengono altresì che, allo scopo di favorire una piena ed efficace integrazione con il sistema camerale nel suo complesso, l'A.S. possa svolgere attività e funzioni di supporto agli uffici della CCIAA da regolarsi sulla base di specifica Convenzione tra gli Enti.

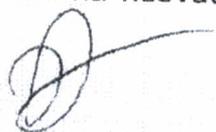
Art. 19 PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza del presente Accordo, deve essere presentata la piattaforma per il rinnovo contrattuale. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo

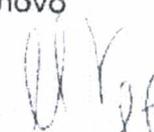
MWP



8







Contratto Integrativo aziendale per i Lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli S.I. Impresa

dovrà darne riscontro entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento della stessa e si intenderà tacitamente rinnovato qualora almeno tre mesi prima del termine di scadenza non verrà disdetto con lettera raccomandata e/o mail certificata;

Durante i 3 (tre) mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 (quattro) mesi dalla data di presentazione della piattaforma, fatta salva la facoltà di disdetta di cui al comma precedente, le parti assumono l'impegno di non intraprendere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

A seguito della stipula del nuovo CCNL le parti si impegnano a verificare la compatibilità del presente Accordo alle nuove norme nazionali al fine di conformarsi ad esso.

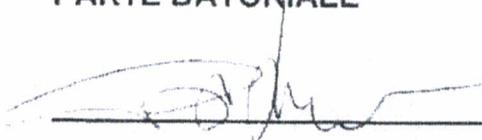
Art. 20 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

L'entrata in vigore dell'Accordo Integrativo territoriale per i lavoratori dell'Azienda Speciale della CCIAA di Napoli è subordinata all'approvazione dello stesso da parte del CdA dell'Azienda e della Giunta della CCIAA di Napoli.

Al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Azienda Speciale è demandato il controllo in fase di applicazione di quanto previsto nel presente Accordo integrativo, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.

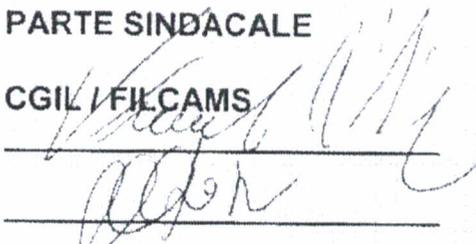
Napoli,

PARTE DATORIALE

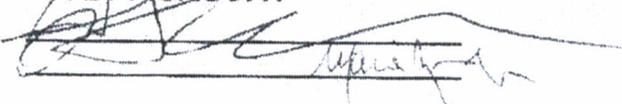

_____ *mobili*

PARTE SINDACALE

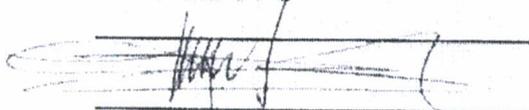
CGIL / FILCAMS

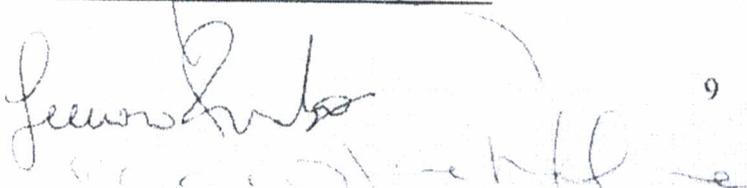


CISL / FISASCAT



UIL / UILUCS





Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori di S.I. Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli sottoscritto il 13/12/2023: modifiche

Verbale di incontro tra il datore di lavoro nelle persone del Presidente dell'azienda speciale Fabrizio Luongo e della dirigente all'area amministrativa, Antonietta Polito, le Segreterie di Napoli e della Campania dei Sindacati CGIL Filcams, CISL Fisascat e UILTUCS nelle persone di Francesco Di Rienzo, Pietro Contemi e Giuseppe Silvestro e le RSA nelle persone di Marco Cozzolino, Maria Rosaria Furguele, Gennaro Piccolo, Maria Cristina Raffone e Maria Sanità tenutosi in data **24/01/2024, ore 14.30**.

E' presente, altresì, l'avv. Marcello D'Aponte, consulente legale del Presidente di SI Impresa.

Premesso che:

- in data 23/11/2023 il **Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori di S.I. Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli** è stato approvato con delibera n.59 del CdA di S.I. Impresa;
- in data 13/12/2023 lo stesso è stato sottoscritto dalle parti;
- in data 14/12/2023 il **Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori di S.I. Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli** è stato trasmesso dalla dirigente all'area amministrativa alla Camera di Commercio di Napoli per il seguito di competenza dell'Ente camerale;
- in data 27/12/2023 la Giunta camerale, con propria deliberazione n. 2023000134 (immediatamente esecutiva), ha statuito di approvare il **Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori di S.I. Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli**, con le seguenti esclusioni:
 1. dell'ultimo periodo dell'art. 4 comma 1 lettera a) "...e, comunque, senza escludere dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre..." per la seguente motivazione: la fruizione dei mesi indicati determinerebbe un eccessivo aggravio di costi e un detrimento del servizio;
 2. artt. 4 e 5 a partire dal periodo: "Analogo trattamento sarà riservato..." e per i due capoversi successivi per la seguente motivazione: dalla disposizione citata non risulta determinata la quantificazione dell'eccedenza esponendo l'ente a costi non identificabili nel loro preciso ammontare;

si rende, quindi necessario procedere alla armonizzazione - alle nuove indicazioni espresse dalla Giunta camerale - del testo del Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori di S.I. Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli già approvato.

Le parti preso atto delle indicazioni espresse dalla Giunta della Camera di Commercio di Napoli convengono quanto segue:

1. sono modificate, come richiesto dalla Giunta camerale, le seguenti disposizioni:

Art. 4 BANCA DELLE ORE

Fermo restando le previsioni generali di cui al Contratto di riferimento vigente (art. 129 CCNL), le parti convengono l'istituzione, presso l'Azienda Speciale una "Banca delle ore", la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- a) i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi della banca ore, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Qualora l'AS fosse al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto a rotazione tra tutto il personale interessato compatibilmente con le esigenze di servizio;

b) al 31 dicembre di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella Banca, con i relativi movimenti.

c) il prelievo delle ore maturate avverrà con le stesse modalità dei permessi ROL;

d) le ore da recuperare, dovranno essere goduti nel corso dell'anno di riferimento e, comunque, non oltre il 30 giugno dell'anno successivo e qualora ciò non avvenga, le ore maturate andranno perse senza possibilità di recupero.

Art. 5 ORARIO DI LAVORO PER I QUADRI

Per quanto concerne i dipendenti inquadrati nella categoria dei quadri, le eventuali assenze durante le fasce di orario rigido devono essere espressamente autorizzate dal Dirigente di riferimento o in sua assenza dal Dirigente al Personale, con compensazione di ore eccedenti lavorate nel mese di riferimento o di permessi ROL.

Le ore lavorate in eccedenza nell'ultima settimana del mese potranno essere compensate entro il mese successivo.

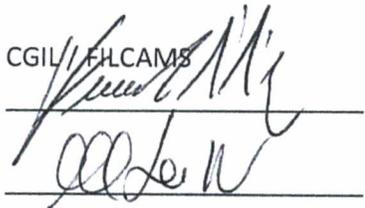
Napoli, 24/01/2024

PARTE DATORIALE



PARTE SINDACALE

CGIL / FILCAMS



CISL / FISASCAT



UIL / UILTUCS

