

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2019 - 2021

16 novembre 2022

o

Cons. Antonio Naddeo

Organizzazioni Sindacali

Confederazioni Sindacali

FP CGIL

CGIL

CISL FP

CISL

UIL FPL

UIL

CSA RAL

CISAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto
FUNZIONI LOCALI

Periodo 2019-2021

□
□

□
□

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....7

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza..... 7

□□	□ □	□	□
□□	□	□ □□	□ □ □ □ □ □ □

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....9

Capo I Sistema delle relazioni sindacali..... 9

□□	□□	□	□
□□	□		□
□□	□		□
□□	□	□ □	□
□□	□	□	□ □ □ □ □
□□	□	□	□ □ □ □ □
□□□	□ □	□	□
□ □	□ □	□	□

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE20

Capo I Nuovo sistema di classificazione..... 20

□ □	□□	□	□
□ □	□		□
□ □	□ □	□	□
□ □	□	□	□ □ □ □
□ □	□ □ □	□	□

Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione 25

□ □	□ □	□	□
□ (□□□)	□ □	□□	□ □ □ □
□ □	□□	□ □	□ □ □ □
□ □	□	□ □	□ □ □ □
□ □	□	□ □ □	□ □ □ □
□ □	□		□

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione..... 30

□ □	□ □	□ □	□ □ □ □ □ □ □	□
□ □	□	□□	□ □ □ □ □ □ □ □	□

Capo V Formazione del personale.....	64
□ □ □ □□ □ □ □	□
□ □ □□ □ □ □	□
□ □ □ □ □ □□ □	□
Capo VI Disposizioni su istituti economici	67
□ □ □ □ □	□
□ □ □ □	□
□ □ □ □	□
TITOLO V tipologie flessibili del rapporto di lavoro	72
Capo I Lavoro a tempo determinato.....	72
□ □ □ □ □□ □ □	□
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □□ □	□
□	□
Capo II Lavoro a tempo parziale	77
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □	□
□ □ □	□
TITOLO VI LAVORO A DISTANZA.....	80
Capo I Lavoro Agile	80
□ □ □□ □ □	□
□ □ □ □ □ □	□
□ □ □ □	□
□ □ □ □ □ □ □ □□ □ □	□
□	□
□ □ □ □ □	□
Capo II Altre forme di lavoro a distanza.....	84
□ □ □ □ □	□
□ □ □ □ □ □	□
□ □ □ □ □ □ □ □	□
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	86
□ □□ □ □ □	□
□ □ □ □	□
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO	93
□ □ □ □ □	□
□ □ □ □ □	□
□ □ □ □	□

□ □	□	□ □ □	□	□ □	□ □ □	□
□ □	□	□				□
□ □	□	□				□

SEZIONE PERSONALE DELLE PROFESSIONI sanitariE e socio-sanitarie..... 119

□ □	□	□ □	□	□ □	□	□	□
□ □ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□	□	□
□ □	□	□ □ □	□	□ □	□	□	□
□ □ □	□	□	□	□ □	□ □ □ □	□	□
	□ □ □ □	□	□	□ □	□ □	□	□
□ □	□	□					□
□ □	□	□					□

TABELLE 121

ALLEGATO A - DECLARATORIE 128

□

□

□

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto ha durata illimitata e si applica a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

Il presente contratto si applica alle forniture di prodotti e servizi di cui all'elenco allegato al presente contratto, per le quali il Committente ha autorizzato il Concessionario a stipulare il presente contratto con i propri clienti, nei limiti e condizioni di cui all'articolo 2 del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Il presente articolo è stato redatto in un formato di testo generato automaticamente da un software di conversione di documenti. Il testo contiene numerosi spazi vuoti e simboli di formattazione non riconoscibili, che impediscono la lettura e l'interpretazione corretta del contenuto. Si consiglia di utilizzare un software di conversione di alta qualità o di consultare il documento originale per ottenere il testo corretto.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione (OP) è istituito nelle imprese a partecipazione paritetica o in quelle a partecipazione prevalente del settore produttivo, al fine di promuovere l'innovazione e la crescita delle imprese, attraverso la collaborazione tra il management e il personale.

2. L'OP è formato da rappresentanti della direzione e del personale, in parti uguali o in proporzione alla loro rispettiva influenza nell'attività aziendale.

3. L'OP ha il compito di:

- a) individuare le opportunità di innovazione;
- b) pianificare, realizzare e valutare i progetti di innovazione;
- c) promuovere la collaborazione tra il management e il personale;
- d) monitorare l'andamento dei progetti di innovazione;
- e) promuovere la cultura dell'innovazione e della crescita delle imprese.

4. L'OP opera in autonomia, ma sotto la supervisione del consiglio di amministrazione o del comitato di direzione, al quale riferisce periodicamente sui risultati delle sue attività.

5. Le imprese sono tenute a istituire l'OP entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, salvo che esse siano già dotate di un organismo paritetico per l'innovazione.

6. Il mancato istituzione dell'OP comporta l'adozione, da parte del consiglio di amministrazione o del comitato di direzione, di un provvedimento di nomina dell'organismo paritetico per l'innovazione, con il quale viene nominato il rappresentante della direzione e il rappresentante del personale.

7. Il rappresentante del personale è nominato dal personale, in base a un voto segreto e diretto, e ha il diritto di essere rieletto per un periodo di tre anni.

8. Il rappresentante della direzione è nominato dalla direzione, in base a un voto segreto e diretto, e ha il diritto di essere rieletto per un periodo di tre anni.

9. Il rappresentante del personale ha il diritto di essere ascoltato, in occasione delle riunioni del consiglio di amministrazione o del comitato di direzione, su tutti i temi relativi all'innovazione e alla crescita delle imprese.

Il contratto di lavoro collettivo integrativo è un contratto di lavoro collettivo che integra il contratto di lavoro collettivo di settore. Esso è stipulato tra i sindacati e l'associazione dei datori di lavoro e ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori. Il contratto di lavoro collettivo integrativo può riguardare aspetti quali: la retribuzione, le ferie, le indennità, le prestazioni previdenziali e assistenziali, le condizioni di lavoro, la disciplina, ecc.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Il contratto di lavoro collettivo integrativo è stipulato tra i sindacati e l'associazione dei datori di lavoro. I sindacati sono rappresentati dai sindacati di categoria o dai sindacati di base. L'associazione dei datori di lavoro è rappresentata dall'associazione di categoria o dall'associazione di datori di lavoro. Il contratto di lavoro collettivo integrativo può riguardare aspetti quali: la retribuzione, le ferie, le indennità, le prestazioni previdenziali e assistenziali, le condizioni di lavoro, la disciplina, ecc.

[REDACTED]

Art. 9 Clausole di raffreddamento

[REDACTED]

Art. 10 Diritto di assemblea

[REDACTED]

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

**TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I
Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 11
Obiettivi e finalità**

Il presente articolo ha lo scopo di definire gli obiettivi e le finalità del nuovo sistema di classificazione professionale. L'obiettivo principale è quello di garantire la trasparenza e l'equità del processo di selezione e di promuovere la crescita professionale dei candidati. Le finalità del sistema sono:

- Garantire la trasparenza e l'equità del processo di selezione.
- Promuovere la crescita professionale dei candidati.
- Assicurare la qualità e l'efficienza del servizio professionale.
- Favorire la collaborazione e la cooperazione tra i professionisti.

**Art. 12
Classificazione**

La classificazione professionale è basata sui seguenti criteri:

- Qualifiche professionali.
- Esperienza lavorativa.
- Risultati ottenuti.
- Contributo alla professione.

Il sistema di classificazione è articolato in diverse fasce, ciascuna con specifici requisiti e obiettivi. Le fasce sono:

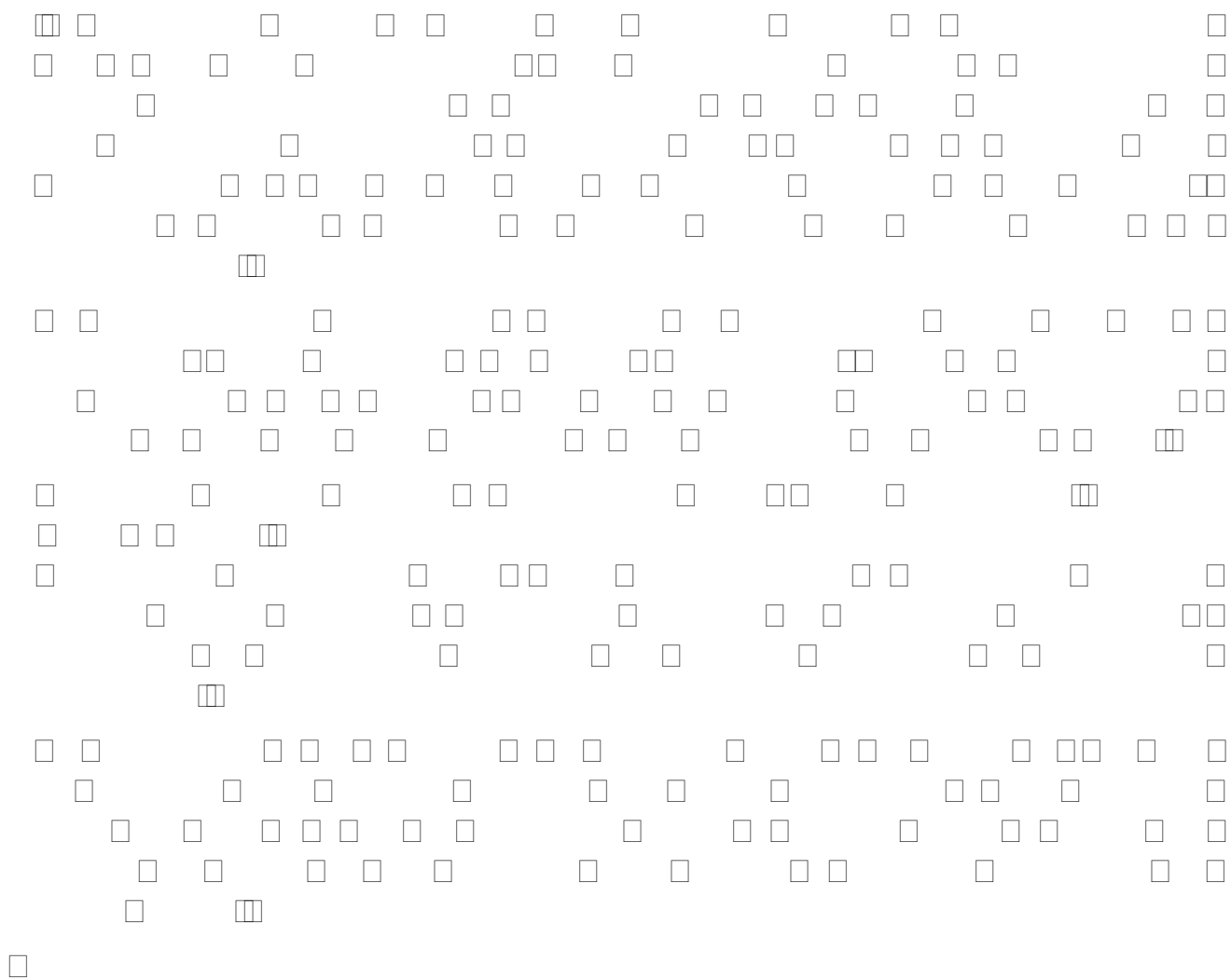
- Fascia I: Per i professionisti con le più alte qualifiche e risultati.
- Fascia II: Per i professionisti con qualifiche e risultati elevati.
- Fascia III: Per i professionisti con qualifiche e risultati medio-alti.
- Fascia IV: Per i professionisti con qualifiche e risultati medio-bassi.
- Fascia V: Per i professionisti con le più basse qualifiche e risultati.

La classificazione è soggetta a revisione periodica e può essere modificata in base alle esigenze della professione e del mercato del lavoro.

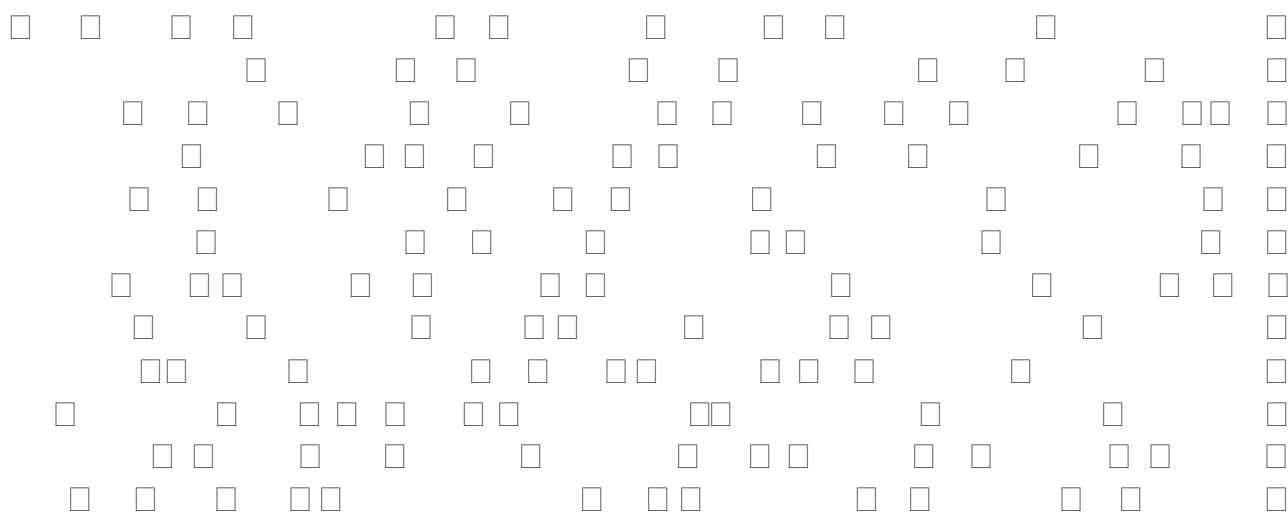
Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare
l'attività dei funzionari incaricati di ricevere
e conservare i documenti di natura pubblica
e di garantirne la sicurezza e l'integrità.
Il regolamento è applicabile a tutti i documenti
di natura pubblica, indipendentemente dal
materiale di cui sono costituiti, e dal modo
in cui sono conservati. Il regolamento è applicabile
ai documenti di natura pubblica conservati
in formato cartaceo e in formato elettronico,
ad eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico.
Il regolamento è applicabile ai documenti di natura
pubblica conservati in formato cartaceo e in
formato elettronico, ad eccezione di quelli
conservati in formato audiovisivo o in formato
magnetico.

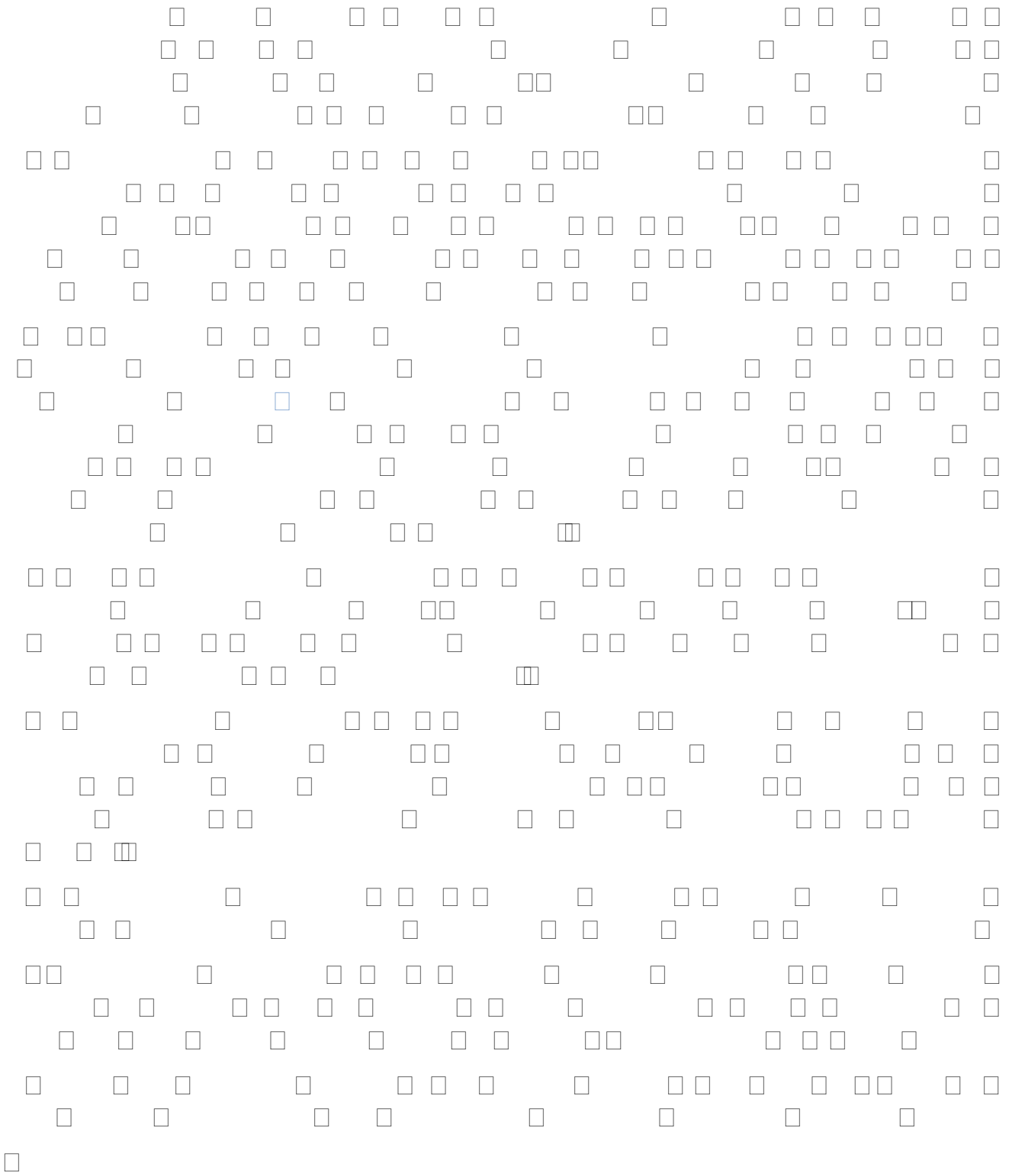
Art. 13 **Norme di prima applicazione**

Le norme di prima applicazione del presente regolamento
sono le seguenti:
1. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
2. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
3. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
4. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
5. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
6. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
7. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
8. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
9. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.
10. I documenti di natura pubblica conservati in
formato cartaceo e in formato elettronico, ad
eccezione di quelli conservati in formato
audiovisivo o in formato magnetico, sono
conservati in formato elettronico.

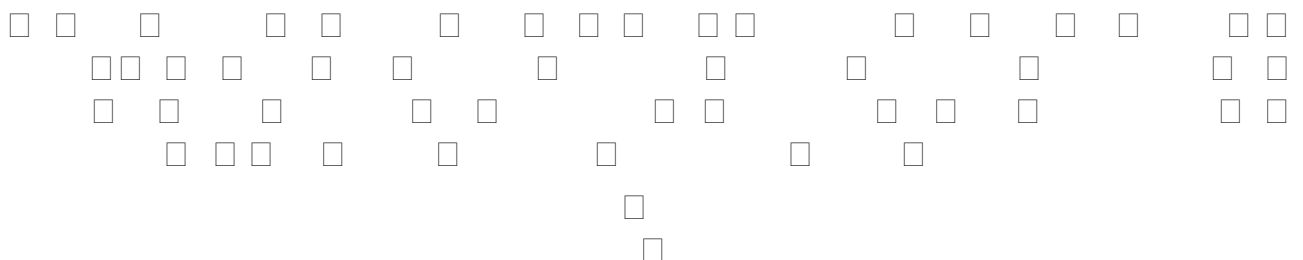


Art. 14
Progressioni economiche all'interno delle aree





Art. 15 Progressioni tra le aree



[Placeholder text block containing multiple lines of illegible content]

Art. 17
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

[Placeholder text block containing multiple lines of illegible content]

Il presente documento è riservato ai titolari incaricati di EQ. È vietata espressamente la divulgazione, l'uso o la ristampa non autorizzati. Qualora fosse necessario, è richiesta l'autorizzazione scritta della Direzione Generale. Il presente documento è destinato ai titolari incaricati di EQ. È vietata espressamente la divulgazione, l'uso o la ristampa non autorizzati. Qualora fosse necessario, è richiesta l'autorizzazione scritta della Direzione Generale.

Art. 20 **Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ**

Il presente documento è riservato ai titolari incaricati di EQ. È vietata espressamente la divulgazione, l'uso o la ristampa non autorizzati. Qualora fosse necessario, è richiesta l'autorizzazione scritta della Direzione Generale. Il presente documento è destinato ai titolari incaricati di EQ. È vietata espressamente la divulgazione, l'uso o la ristampa non autorizzati. Qualora fosse necessario, è richiesta l'autorizzazione scritta della Direzione Generale.

112. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

113. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

114. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

115. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

116. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

117. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

118. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

Art. 21 Disapplicazioni

119. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

120. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

121. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

122. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

123. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 22 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

124. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

125. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

126. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

127. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di amministrazione della società di cui costituisce parte integrante e necessaria il bilancio approvato dalla assemblea straordinaria del 15 giugno 2011.

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro**

**Art. 24
Contratto individuale di lavoro**

Il contratto di lavoro si costituisce in base ad un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. L'accordo deve riguardare i termini di prestazione di lavoro e di retribuzione. Il contratto deve essere formato da un documento scritto, il contratto di lavoro individuale, che deve essere firmato da entrambe le parti. Il contratto deve essere depositato presso il Registro Imprese e il Registro del Lavoro. Il contratto deve essere consegnato al lavoratore e deve essere conservato dal datore di lavoro. Il contratto deve essere rinnovato automaticamente alla scadenza del termine di validità. Il contratto deve essere modificato in caso di variazioni di mercato o di esigenze aziendali. Il contratto deve essere rescisso in caso di inadempienza delle parti o di sopravvenute circostanze. Il contratto deve essere registrato presso il Registro Imprese e il Registro del Lavoro. Il contratto deve essere conservato dal datore di lavoro e deve essere consegnato al lavoratore. Il contratto deve essere rinnovato automaticamente alla scadenza del termine di validità. Il contratto deve essere modificato in caso di variazioni di mercato o di esigenze aziendali. Il contratto deve essere rescisso in caso di inadempienza delle parti o di sopravvenute circostanze.

Il presente contratto di lavoro a tempo determinato è stipulato tra il sottoscritto [nome e cognome], nato il [data di nascita] a [città], e l'azienda [nome azienda], con sede in [indirizzo].
L'incarico di [descrizione dell'incarico] è previsto per un periodo di [durata] a decorrere dal [data di inizio].
L'azienda si impegna a versare al lavoratore un'indennità di [importo] a titolo di [motivo].
Il presente contratto è stipulato in [numero] esemplari, di cui [numero] per il lavoratore e [numero] per l'azienda.

Art. 25 Periodo di prova

Il presente contratto è stipulato per un periodo di [durata] a decorrere dal [data di inizio].
Il periodo di prova è fissato in [durata] e decorre dal [data di inizio].
Durante il periodo di prova, il lavoratore è tenuto a svolgere l'incarico con la massima diligenza e fedeltà.
L'azienda si riserva il diritto di risolvere il contratto senza preavviso e senza indennità qualora il lavoratore non dimostri di possedere le competenze e le qualità necessarie per lo svolgimento dell'incarico.
Il presente contratto è stipulato in [numero] esemplari, di cui [numero] per il lavoratore e [numero] per l'azienda.

[firma]

[firma]

Art. 26
Ricostituzione del rapporto di lavoro

Il lavoratore che ha subito licenziamento ingiustificato o licenziamento discriminatorio, può ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, con il trattamento economico e normativo in vigore al momento del licenziamento. In caso di reintegrazione, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno economico e morale subito. Il datore di lavoro è tenuto a risarcire il lavoratore del danno economico e morale subito. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno economico e morale subito. Il datore di lavoro è tenuto a risarcire il lavoratore del danno economico e morale subito.

Art. 27
Fascicolo personale

Il datore di lavoro è tenuto a tenere un fascicolo personale per ogni lavoratore. Il fascicolo personale deve contenere tutti i documenti relativi al rapporto di lavoro del lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare il fascicolo personale al lavoratore alla fine del rapporto di lavoro. Il lavoratore ha diritto di accedere al fascicolo personale in qualsiasi momento. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la riservatezza dei dati contenuti nel fascicolo personale.

Art. 28
Identità alias in percorsi di affermazione di genere

Il presente articolo disciplina le modalità di riconoscimento e tutela dell'identità alias nei percorsi di affermazione di genere, garantendo la riservatezza e la sicurezza delle persone coinvolte. Le disposizioni si applicano a tutti i soggetti che si sottopongono a percorsi di affermazione di genere, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa o sociale.

Le procedure di riconoscimento dell'identità alias devono essere svolte in modo da garantire la massima riservatezza e la sicurezza delle persone coinvolte. Le informazioni relative all'identità alias devono essere trattate come dati personali particolarmente sensibili e protette con le misure di sicurezza appropriate.

Le istituzioni competenti sono tenute a garantire che i percorsi di affermazione di genere siano condotti in modo da non compromettere l'identità alias delle persone coinvolte. Le istituzioni devono adottare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza e la sicurezza delle persone coinvolte.

Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i soggetti che si sottopongono a percorsi di affermazione di genere, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa o sociale. Le istituzioni competenti sono tenute a garantire che i percorsi di affermazione di genere siano condotti in modo da non compromettere l'identità alias delle persone coinvolte.

Capo II
Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 29
Orario di lavoro

Il presente articolo disciplina l'orario di lavoro dei dipendenti nei settori di competenza degli Istituti collegati all'orario di lavoro, garantendo il rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e di riposo.

Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i dipendenti nei settori di competenza degli Istituti collegati all'orario di lavoro, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa o sociale. Le istituzioni competenti sono tenute a garantire che l'orario di lavoro dei dipendenti sia condotti in modo da non compromettere l'identità alias delle persone coinvolte.



[Placeholder text consisting of several lines of empty boxes]

Art. 31
Orario multiperiodale

[Placeholder text consisting of several lines of empty boxes]

Art. 32
Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello che viene svolto dal lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro ordinario stabilito dal contratto di lavoro. Il lavoro straordinario può essere svolto in qualsiasi momento e in qualsiasi luogo, a meno che il contratto di lavoro non preveda altrimenti.

Il lavoro straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario. La retribuzione per il lavoro straordinario è stabilita dal contratto di lavoro o, in mancanza di questo, dal regolamento aziendale.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di assenza del lavoratore ordinario, ad esempio in caso di malattia o ferie. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di necessità aziendale, ad esempio in caso di aumento della produzione o di emergenza. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di assenza del lavoratore ordinario, ad esempio in caso di malattia o ferie.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di necessità aziendale, ad esempio in caso di aumento della produzione o di emergenza. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di assenza del lavoratore ordinario, ad esempio in caso di malattia o ferie.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di necessità aziendale, ad esempio in caso di aumento della produzione o di emergenza. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di assenza del lavoratore ordinario, ad esempio in caso di malattia o ferie. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Il lavoro straordinario può essere svolto anche in caso di necessità aziendale, ad esempio in caso di aumento della produzione o di emergenza. In questi casi, il lavoratore straordinario deve essere retribuito con un'indennità superiore a quella del lavoro ordinario.

Art. 33
Banca delle ore

La banca delle ore è un meccanismo che permette al lavoratore di accumulare ore di lavoro straordinario e di utilizzarle successivamente per coprire le assenze o per essere retribuite. La banca delle ore è stabilita dal contratto di lavoro o, in mancanza di questo, dal regolamento aziendale.

Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per le deliberazioni prese a maggioranza assoluta dei componenti, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei soci presenti in assemblea, e pubblicato sul sito internet della Società.

Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per le deliberazioni prese a maggioranza assoluta dei componenti, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei soci presenti in assemblea, e pubblicato sul sito internet della Società.

Art. 39 **Disciplina delle ferie fruibili ad ore**

Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per le deliberazioni prese a maggioranza assoluta dei componenti, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei soci presenti in assemblea, e pubblicato sul sito internet della Società.

Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per le deliberazioni prese a maggioranza assoluta dei componenti, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei soci presenti in assemblea, e pubblicato sul sito internet della Società.

Capo IV **Permessi, assenze e congedi**

Art. 40 **Permessi retribuiti**

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

[Placeholder content]

Art. 44

Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

[Placeholder content]

Il presente regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12/11/2014, con deliberazione n. 10/2014, e successivamente modificato con deliberazione n. 10/2015, n. 10/2016, n. 10/2017, n. 10/2018, n. 10/2019, n. 10/2020, n. 10/2021, n. 10/2022, n. 10/2023, n. 10/2024, n. 10/2025, n. 10/2026, n. 10/2027, n. 10/2028, n. 10/2029, n. 10/2030, n. 10/2031, n. 10/2032, n. 10/2033, n. 10/2034, n. 10/2035, n. 10/2036, n. 10/2037, n. 10/2038, n. 10/2039, n. 10/2040, n. 10/2041, n. 10/2042, n. 10/2043, n. 10/2044, n. 10/2045, n. 10/2046, n. 10/2047, n. 10/2048, n. 10/2049, n. 10/2050, n. 10/2051, n. 10/2052, n. 10/2053, n. 10/2054, n. 10/2055, n. 10/2056, n. 10/2057, n. 10/2058, n. 10/2059, n. 10/2060, n. 10/2061, n. 10/2062, n. 10/2063, n. 10/2064, n. 10/2065, n. 10/2066, n. 10/2067, n. 10/2068, n. 10/2069, n. 10/2070, n. 10/2071, n. 10/2072, n. 10/2073, n. 10/2074, n. 10/2075, n. 10/2076, n. 10/2077, n. 10/2078, n. 10/2079, n. 10/2080, n. 10/2081, n. 10/2082, n. 10/2083, n. 10/2084, n. 10/2085, n. 10/2086, n. 10/2087, n. 10/2088, n. 10/2089, n. 10/2090, n. 10/2091, n. 10/2092, n. 10/2093, n. 10/2094, n. 10/2095, n. 10/2096, n. 10/2097, n. 10/2098, n. 10/2099, n. 10/2100.

**Art. 45
Congedi dei genitori**

Il presente regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12/11/2014, con deliberazione n. 10/2014, e successivamente modificato con deliberazione n. 10/2015, n. 10/2016, n. 10/2017, n. 10/2018, n. 10/2019, n. 10/2020, n. 10/2021, n. 10/2022, n. 10/2023, n. 10/2024, n. 10/2025, n. 10/2026, n. 10/2027, n. 10/2028, n. 10/2029, n. 10/2030, n. 10/2031, n. 10/2032, n. 10/2033, n. 10/2034, n. 10/2035, n. 10/2036, n. 10/2037, n. 10/2038, n. 10/2039, n. 10/2040, n. 10/2041, n. 10/2042, n. 10/2043, n. 10/2044, n. 10/2045, n. 10/2046, n. 10/2047, n. 10/2048, n. 10/2049, n. 10/2050, n. 10/2051, n. 10/2052, n. 10/2053, n. 10/2054, n. 10/2055, n. 10/2056, n. 10/2057, n. 10/2058, n. 10/2059, n. 10/2060, n. 10/2061, n. 10/2062, n. 10/2063, n. 10/2064, n. 10/2065, n. 10/2066, n. 10/2067, n. 10/2068, n. 10/2069, n. 10/2070, n. 10/2071, n. 10/2072, n. 10/2073, n. 10/2074, n. 10/2075, n. 10/2076, n. 10/2077, n. 10/2078, n. 10/2079, n. 10/2080, n. 10/2081, n. 10/2082, n. 10/2083, n. 10/2084, n. 10/2085, n. 10/2086, n. 10/2087, n. 10/2088, n. 10/2089, n. 10/2090, n. 10/2091, n. 10/2092, n. 10/2093, n. 10/2094, n. 10/2095, n. 10/2096, n. 10/2097, n. 10/2098, n. 10/2099, n. 10/2100.

Art. 46 Diritto allo studio

Il diritto allo studio è riconosciuto a tutti gli studenti universitari che, al momento dell'iscrizione, risultino in possesso di un reddito annuo netto inferiore a quello stabilito dalla legge. Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il diritto allo studio è esercitato attraverso il sistema delle borse di studio, delle sussidiarie universitarie e delle altre forme di assistenza economica. Le borse di studio sono attribuite in base al merito e alla situazione economica dello studente. Le sussidiarie universitarie sono istituzioni che operano a favore degli studenti universitari, fornendo loro servizi di vario tipo, tra cui l'assistenza economica, la consulenza e l'orientamento.

Il presente articolo disciplina i congedi per la formazione, consentendo al lavoratore di fruire di un periodo di assenza retribuita per partecipare a corsi di studio, di perfezionamento o di aggiornamento professionale. Il congedo è fruibile per un periodo massimo di 15 giorni lavorativi all'anno, da utilizzarsi in un'unica soluzione o in più periodi, a seconda delle esigenze del lavoratore e dell'azienda. Il congedo non è cumulabile con altri congedi retribuiti e non dà diritto a indennità. Il lavoratore deve presentare all'azienda, con almeno 15 giorni di anticipo, un certificato di partecipazione a un corso di studio o di perfezionamento, rilasciato dall'ente organizzatore. Il congedo è fruibile anche in caso di assunzione a tempo determinato, purché il corso di studio o di perfezionamento sia direttamente correlato all'attività lavorativa svolta dal lavoratore. Il congedo è fruibile anche in caso di assunzione a tempo determinato, purché il corso di studio o di perfezionamento sia direttamente correlato all'attività lavorativa svolta dal lavoratore.

Art. 47 Congedi per la formazione

Il presente articolo disciplina i congedi per la formazione, consentendo al lavoratore di fruire di un periodo di assenza retribuita per partecipare a corsi di studio, di perfezionamento o di aggiornamento professionale. Il congedo è fruibile per un periodo massimo di 15 giorni lavorativi all'anno, da utilizzarsi in un'unica soluzione o in più periodi, a seconda delle esigenze del lavoratore e dell'azienda. Il congedo non è cumulabile con altri congedi retribuiti e non dà diritto a indennità. Il lavoratore deve presentare all'azienda, con almeno 15 giorni di anticipo, un certificato di partecipazione a un corso di studio o di perfezionamento, rilasciato dall'ente organizzatore. Il congedo è fruibile anche in caso di assunzione a tempo determinato, purché il corso di studio o di perfezionamento sia direttamente correlato all'attività lavorativa svolta dal lavoratore. Il congedo è fruibile anche in caso di assunzione a tempo determinato, purché il corso di studio o di perfezionamento sia direttamente correlato all'attività lavorativa svolta dal lavoratore.

(This section contains faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page.)

Art. 48 Assenze per malattia

(This section contains faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page.)

□

□

Art. 49

Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio

Il lavoratore che subisce un infortunio sul lavoro, una malattia professionale o una malattia dovuta a causa di servizio, ha diritto a un periodo di inabilità temporanea, a un'indennità giornaliera e a un'indennità di infortunio. L'indennità giornaliera è pari al 90 per cento dell'importo della retribuzione percepita nel mese precedente l'infortunio, con un limite massimo di 150 euro al giorno. L'indennità di infortunio è pari al 70 per cento dell'importo della retribuzione percepita nel mese precedente l'infortunio, con un limite massimo di 150 euro al giorno. Il periodo di inabilità temporanea è pari a 30 giorni, con un limite massimo di 90 giorni. Il periodo di inabilità temporanea può essere prolungato fino a 180 giorni in caso di infortunio grave o di malattia professionale. In caso di morte del lavoratore, la famiglia ha diritto a un'indennità di infortunio pari al 70 per cento dell'importo della retribuzione percepita nel mese precedente l'infortunio, con un limite massimo di 150 euro al giorno. L'indennità di infortunio è pagata dal datore di lavoro per il periodo di inabilità temporanea e dal fondo di infortunio per il periodo di inabilità temporanea prolungato. Il periodo di inabilità temporanea è considerato come periodo di servizio. Il periodo di inabilità temporanea prolungato è considerato come periodo di servizio. Il periodo di inabilità temporanea prolungato è considerato come periodo di servizio. Il periodo di inabilità temporanea prolungato è considerato come periodo di servizio.

Art. 50

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Il lavoratore che è affetto da una grave patologia che richiede terapie salvavita, ha diritto a un periodo di assenza per malattia. Il periodo di assenza per malattia è pari a 30 giorni, con un limite massimo di 90 giorni. Il periodo di assenza per malattia può essere prolungato fino a 180 giorni in caso di grave patologia. Il periodo di assenza per malattia è pagato dal datore di lavoro per il periodo di assenza per malattia e dal fondo di malattia per il periodo di assenza per malattia prolungato. Il periodo di assenza per malattia è considerato come periodo di servizio. Il periodo di assenza per malattia prolungato è considerato come periodo di servizio. Il periodo di assenza per malattia prolungato è considerato come periodo di servizio. Il periodo di assenza per malattia prolungato è considerato come periodo di servizio.

Il presente articolo è abrogato.

Art. 51 **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

Il presente articolo è abrogato.

Art. 52
Norme comuni sulle aspettative

Il presente articolo disciplina le norme comuni sulle aspettative, stabilendo i principi generali e le modalità di attuazione delle stesse. Le disposizioni contenute in questo articolo si applicano a tutti i dipendenti pubblici, con l'esclusione di quelli appartenenti alle Forze Armate e alla Polizia. Le norme sulle aspettative sono finalizzate a garantire l'equità e la trasparenza nel trattamento dei dipendenti, assicurando che le stesse siano applicate in modo uniforme e senza discriminazioni. Le disposizioni concernenti le aspettative sono di natura amministrativa e non incidono sulla sfera dei diritti e dei doveri dei dipendenti. Le norme sulle aspettative sono applicate in base ai principi di equità e di trasparenza, tenendo conto delle specificità di ogni caso. Le disposizioni contenute in questo articolo sono di natura amministrativa e non incidono sulla sfera dei diritti e dei doveri dei dipendenti. Le norme sulle aspettative sono applicate in base ai principi di equità e di trasparenza, tenendo conto delle specificità di ogni caso.

Art. 53
Servizio militare

Il presente articolo disciplina le norme relative al servizio militare, stabilendo i principi generali e le modalità di attuazione delle stesse. Le disposizioni contenute in questo articolo si applicano a tutti i dipendenti pubblici, con l'esclusione di quelli appartenenti alle Forze Armate e alla Polizia. Le norme sul servizio militare sono finalizzate a garantire l'equità e la trasparenza nel trattamento dei dipendenti, assicurando che le stesse siano applicate in modo uniforme e senza discriminazioni. Le disposizioni concernenti il servizio militare sono di natura amministrativa e non incidono sulla sfera dei diritti e dei doveri dei dipendenti. Le norme sul servizio militare sono applicate in base ai principi di equità e di trasparenza, tenendo conto delle specificità di ogni caso. Le disposizioni contenute in questo articolo sono di natura amministrativa e non incidono sulla sfera dei diritti e dei doveri dei dipendenti. Le norme sul servizio militare sono applicate in base ai principi di equità e di trasparenza, tenendo conto delle specificità di ogni caso.

Capo V Formazione del personale

Art. 54 Principi generali e finalità della formazione

1. La formazione del personale è un processo continuo e integrato, che coinvolge tutti i livelli della gerarchia e tutti i settori dell'attività istituzionale. Essa ha lo scopo di garantire l'aggiornamento professionale, l'acquisizione di nuove competenze e l'efficienza operativa del personale.

2. La formazione deve essere basata sui principi di equità, trasparenza e merito. Le opportunità formative sono distribuite in modo equo tra tutti i dipendenti, tenendo conto delle diverse esigenze professionali e delle diverse fasce di età.

3. La formazione è finalizzata a:

- a) migliorare le competenze tecniche e professionali del personale;
- b) sviluppare le competenze trasversali, come la comunicazione, il lavoro di gruppo e la gestione del tempo;
- c) favorire l'innovazione e l'adozione di nuove tecnologie;
- d) promuovere la crescita personale e professionale del personale.

4. La formazione è organizzata in corsi, seminari, workshop e altre iniziative formative, che possono essere svolte in presenza o a distanza. La durata e il contenuto delle iniziative formative sono definiti in base alle esigenze del personale e delle attività istituzionali.

5. La formazione è finanziata dall'Amministrazione, che garantisce la disponibilità di risorse umane e materiali per lo svolgimento delle iniziative formative.

6. La valutazione dell'efficacia della formazione è un elemento essenziale per il miglioramento continuo del processo formativo. Essa viene effettuata attraverso questionari, interviste e altre tecniche di valutazione.

7. La formazione è considerata un diritto del personale, che deve essere garantito in modo equo e trasparente.

□

□

□

[Il contenuto di questa sezione è illeggibile a causa di una forte distorsione dell'immagine. Appare come un blocco di testo con caratteri frammentati e poco riconoscibili.]

Art. 56
Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

[Il contenuto di questa sezione è illeggibile a causa di una forte distorsione dell'immagine. Appare come un blocco di testo con caratteri frammentati e poco riconoscibili.]

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 60 Contratto di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è quello che ha una scadenza stabilita in anticipo. La sua durata non può essere superiore a sei mesi, a meno che non sia necessario per esigenze straordinarie e per un periodo limitato di tempo. In questi casi, la durata può essere prolungata fino a un massimo di nove mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato in forma scritta o verbale. Tuttavia, per i contratti di durata superiore a sei mesi, è obbligatoria la forma scritta. Il contratto deve contenere, in particolare, la data di scadenza e le ragioni che giustificano l'assunzione a tempo determinato.

Il lavoratore assunto a tempo determinato non ha diritto alla ferie retribuite, alla malattia retribuita e al trattamento infortunistico, se non in misura proporzionata alla sua durata. Inoltre, il contratto a tempo determinato non dà diritto alla partecipazione agli utili e alla previdenza integrativa.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato una sola volta, per un periodo non superiore a quello del primo contratto. Il rinnovo deve essere giustificato da esigenze straordinarie e per un periodo limitato di tempo.

Il contratto di lavoro a tempo determinato si estingue automaticamente alla scadenza stabilita. In caso di proroga, deve essere stipulato un nuovo contratto.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato anche per esigenze stagionali o per la sostituzione di un lavoratore assente per malattia o ferie. In questi casi, la durata del contratto è limitata al periodo di assenza o al periodo stagionale.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato anche per esigenze straordinarie e per un periodo limitato di tempo. In questi casi, la durata del contratto può essere prolungata fino a un massimo di nove mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato anche per esigenze straordinarie e per un periodo limitato di tempo. In questi casi, la durata del contratto può essere prolungata fino a un massimo di nove mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato anche per esigenze straordinarie e per un periodo limitato di tempo. In questi casi, la durata del contratto può essere prolungata fino a un massimo di nove mesi.

TITOLO VI LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro Agile

Art. 63 Definizione e principi generali

Il lavoro agile è un modo di organizzare il lavoro che si basa su un rapporto di collaborazione tra il lavoratore e l'azienda, in cui il lavoratore è libero di organizzare il proprio lavoro in modo flessibile, in base alle proprie esigenze e alla natura del lavoro, nel rispetto dei principi di efficienza, produttività e sostenibilità.

Il lavoro agile è caratterizzato da:

- 1. Flessibilità: il lavoratore può organizzare il proprio lavoro in modo flessibile, in base alle proprie esigenze e alla natura del lavoro.
- 2. Autonomia: il lavoratore ha un alto grado di autonomia nel decidere come e quando svolgere il proprio lavoro.
- 3. Risultato: il lavoratore è valutato in base ai risultati ottenuti, piuttosto che in base al tempo trascorso in ufficio.
- 4. Comunicazione: il lavoratore deve essere in grado di comunicare efficacemente con i colleghi e i superiori, anche se non è fisicamente presente in ufficio.
- 5. Sicurezza: il lavoratore deve essere in grado di lavorare in modo sicuro, anche quando utilizza strumenti e risorse informatiche.

Il lavoro agile è possibile per tutti i lavoratori, ma è particolarmente adatto a chi svolge attività intellettuali, creative o che richiedono un alto grado di autonomia e flessibilità.

Il datore di lavoro deve adottare misure per garantire la sicurezza e il benessere del lavoratore agile, come:

- Fornire strumenti e risorse informatiche adeguati.
- Garantire la possibilità di lavorare in modo sicuro, anche quando si utilizzano strumenti e risorse informatiche.
- Fornire supporto e assistenza al lavoratore agile.
- Garantire la possibilità di lavorare in modo flessibile, in base alle proprie esigenze e alla natura del lavoro.

Il lavoro agile è un modo di organizzare il lavoro che si basa su un rapporto di collaborazione tra il lavoratore e l'azienda, in cui il lavoratore è libero di organizzare il proprio lavoro in modo flessibile, in base alle proprie esigenze e alla natura del lavoro, nel rispetto dei principi di efficienza, produttività e sostenibilità.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è concluso con la scadenza del termine stabilito al momento della stipula del contratto, salvo che il datore di lavoro non dimostri di aver assunto il lavoratore in sostituzione di un altro lavoratore assente o di un lavoratore che ha cessato l'attività lavorativa per un periodo determinato, o per altro motivo giustificato, e che il contratto di lavoro a tempo determinato è stato stipulato per sostituire il lavoratore assente o che ha cessato l'attività lavorativa per un periodo determinato, o per altro motivo giustificato, e che il contratto di lavoro a tempo determinato è stato stipulato per sostituire il lavoratore assente o che ha cessato l'attività lavorativa per un periodo determinato, o per altro motivo giustificato.

Art. 66

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

Il datore di lavoro può articolare la prestazione del lavoratore in modalità agile, con riferimento alle attività lavorative che possono essere svolte in modo flessibile, anche al di fuori dell'orario di lavoro, e che non comportano un'attività lavorativa di natura sostanziale, e che non comportano un'attività lavorativa di natura sostanziale, e che non comportano un'attività lavorativa di natura sostanziale.

Il presente articolo disciplina le modalità di attuazione delle iniziative di formazione e di sviluppo delle risorse umane, in particolare nel settore delle attività produttive, al fine di favorire l'aggiornamento e l'acquisizione di nuove competenze, nonché la promozione della mobilità e della flessibilità del personale. Le iniziative di formazione e di sviluppo delle risorse umane sono realizzate in collaborazione con i sindacati e le associazioni di categoria, e sono finanziate attraverso il Fondo di Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, istituito ai sensi dell'articolo 65 del presente Statuto. Le iniziative di formazione e di sviluppo delle risorse umane sono realizzate in collaborazione con i sindacati e le associazioni di categoria, e sono finanziate attraverso il Fondo di Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, istituito ai sensi dell'articolo 65 del presente Statuto.

Art. 67 Formazione lavoro agile

Le iniziative di formazione e di sviluppo delle risorse umane sono realizzate in collaborazione con i sindacati e le associazioni di categoria, e sono finanziate attraverso il Fondo di Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, istituito ai sensi dell'articolo 65 del presente Statuto. Le iniziative di formazione e di sviluppo delle risorse umane sono realizzate in collaborazione con i sindacati e le associazioni di categoria, e sono finanziate attraverso il Fondo di Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, istituito ai sensi dell'articolo 65 del presente Statuto.

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 68 Lavoro da remoto

Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro da remoto, anche in modalità ibrida, ovvero alternando il lavoro da remoto con il lavoro in presenza, in misura non superiore al 20 per cento del tempo di lavoro complessivo del lavoratore in un anno, salvo che per i lavoratori che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale, creativa o di ricerca, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici.

Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro da remoto, anche in modalità ibrida, ovvero alternando il lavoro da remoto con il lavoro in presenza, in misura non superiore al 20 per cento del tempo di lavoro complessivo del lavoratore in un anno, salvo che per i lavoratori che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale, creativa o di ricerca, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici.

Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro da remoto, anche in modalità ibrida, ovvero alternando il lavoro da remoto con il lavoro in presenza, in misura non superiore al 20 per cento del tempo di lavoro complessivo del lavoratore in un anno, salvo che per i lavoratori che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale, creativa o di ricerca, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici.

Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro da remoto, anche in modalità ibrida, ovvero alternando il lavoro da remoto con il lavoro in presenza, in misura non superiore al 20 per cento del tempo di lavoro complessivo del lavoratore in un anno, salvo che per i lavoratori che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale, creativa o di ricerca, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici.

Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro da remoto, anche in modalità ibrida, ovvero alternando il lavoro da remoto con il lavoro in presenza, in misura non superiore al 20 per cento del tempo di lavoro complessivo del lavoratore in un anno, salvo che per i lavoratori che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale, creativa o di ricerca, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici, o attività di natura prevalentemente operativa che richiedono l'uso di strumenti informatici.

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □

Art. 69
Formazione lavoro da remoto

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
.

Art. 70
Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

[Illegible text consisting of approximately 20 lines of faint, scattered characters and symbols.]

**Art. 72
Codice disciplinare**

[Illegible text consisting of approximately 4 lines of faint, scattered characters and symbols.]

TITOLO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 73
Struttura della retribuzione

La retribuzione complessiva del dipendente è costituita da:

1. la parte fissa, che comprende:
 - a) il trattamento di base, costituito dall'importo fisso, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
 - b) la parte variabile, costituita dall'importo variabile, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
2. la parte variabile, che comprende:
 - a) la parte fissa, costituita dall'importo fisso, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
 - b) la parte variabile, costituita dall'importo variabile, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;

Art. 74
Nozione di retribuzione

La retribuzione complessiva del dipendente è costituita da:

1. la parte fissa, che comprende:
 - a) il trattamento di base, costituito dall'importo fisso, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
 - b) la parte variabile, costituita dall'importo variabile, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
2. la parte variabile, che comprende:
 - a) la parte fissa, costituita dall'importo fisso, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;
 - b) la parte variabile, costituita dall'importo variabile, determinato sulla base della qualifica, della anzianità di servizio e del numero di mesi di servizio;

Il presente articolo ha lo scopo di disciplinare le modalità di attuazione delle politiche di bilancio, in particolare per quanto riguarda le previsioni di spesa e di entrata, e di stabilire le procedure per la loro verifica e l'aggiornamento. Le previsioni di spesa e di entrata sono elaborate sulla base delle informazioni fornite dalle amministrazioni pubbliche e dalle imprese, e sono aggiornate in base alle variazioni intervenute durante l'anno. Le procedure di attuazione delle politiche di bilancio sono definite in base alle previsioni di spesa e di entrata, e sono aggiornate in base alle variazioni intervenute durante l'anno.

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari

Il presente articolo ha lo scopo di disciplinare le modalità di attuazione delle politiche di bilancio, in particolare per quanto riguarda le previsioni di spesa e di entrata, e di stabilire le procedure per la loro verifica e l'aggiornamento. Le previsioni di spesa e di entrata sono elaborate sulla base delle informazioni fornite dalle amministrazioni pubbliche e dalle imprese, e sono aggiornate in base alle variazioni intervenute durante l'anno. Le procedure di attuazione delle politiche di bilancio sono definite in base alle previsioni di spesa e di entrata, e sono aggiornate in base alle variazioni intervenute durante l'anno.



□ □

□

□

□ □

□

□ □

□ □

□

Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro

□ □

□

□

□

□

□ □

□ □ □

□

□ □

□ □

□ □

□ □

□

□

□

□

□

TITOLO IX SEZIONI SPECIALI

-
-
-
-

Art. 89
Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali

Il presente articolo disciplina le modalità di reclutamento, l'assegnazione e le funzioni del personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali. Il personale di sostegno è costituito da docenti e personale tecnico-pedagogico, che operano in collaborazione con i docenti curricolari per garantire l'accesso all'istruzione e il successo formativo degli alunni con disabilità.

Il reclutamento del personale di sostegno avviene attraverso procedure concorsuali, organizzate in base alle esigenze delle scuole statali. Le posizioni di sostegno sono assegnate in base alle graduatorie, tenendo conto delle specificità delle diverse tipologie di disabilità e delle necessità delle singole scuole.

Le funzioni del personale di sostegno sono di natura didattica e pedagogica, e consistono nell'individuare e attivare le risorse individuali di ogni alunno con disabilità, nell'adattare i contenuti e i metodi di insegnamento alle sue esigenze, e nell'assistere il docente curricolare nell'attuazione del progetto didattico. Il personale di sostegno opera in stretta collaborazione con i docenti curricolari e con i genitori degli alunni con disabilità.

Il personale di sostegno è sottoposto a valutazioni periodiche, finalizzate a verificare l'efficacia del suo operato e a individuare le aree di miglioramento. Le valutazioni vengono effettuate dai dirigenti scolastici, in collaborazione con i docenti curricolari e con i genitori degli alunni con disabilità.

Art. 90
Personale docente dei centri di formazione professionale

Il presente articolo disciplina le modalità di reclutamento, l'assegnazione e le funzioni del personale docente dei centri di formazione professionale. Il personale docente è costituito da docenti e personale tecnico-pedagogico, che operano in collaborazione per garantire l'accesso alla formazione e il successo formativo degli alunni con disabilità.

Il reclutamento del personale docente avviene attraverso procedure concorsuali, organizzate in base alle esigenze dei centri di formazione professionale. Le posizioni di docente sono assegnate in base alle graduatorie, tenendo conto delle specificità delle diverse tipologie di disabilità e delle necessità dei singoli centri.

Le funzioni del personale docente sono di natura didattica e pedagogica, e consistono nell'individuare e attivare le risorse individuali di ogni alunno con disabilità, nell'adattare i contenuti e i metodi di insegnamento alle sue esigenze, e nell'assistere il docente curricolare nell'attuazione del progetto didattico. Il personale docente opera in stretta collaborazione con i docenti curricolari e con i genitori degli alunni con disabilità.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 95

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
□ □ □ □ □

Art. 107

Progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale di cui alla presente Sezione nella fase di prima applicazione

□ □	□ □	□	□	□ □	□ □ □ □	□ □
□ □	□	□	□	□ □	□	□ □ □
□ □	□ □	□ □	□	□	□	□ □ □ □
□ □ □	□ □	□ □	□ □	□		□

Art. 108

Formazione continua

□ □	□ □	□ □	□	□	□ □	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□
□ □	□ □	□ □	□	□	□	□	□
□	□ □	□	□				
□							

TABELLE

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
□ □ □		
□		
		□
	□	
	□	

Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione





PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1		AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1		AREA DEGLI OPERATORI

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Tabella E

Nuovo stipendio tabellare

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Categoria	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
D7			
D6			
D5			
D4			
D3			
D2			
D1			
C6			
C5			
C4			
C3			
C2			
C1			
B8			
B7			
B6			
B5			
B4			
B3			
B2			
B1			
A6			
A5			
A4			
A3			
A2			
A1			

Tabella G

Stipendi tabellari delle nuove Aree

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Area	Nuova retribuzione tabellare ⁽¹⁾
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Area degli ISTRUTTORI	
Area degli OPERATORI ESPERTI	
Area degli OPERATORI	

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

