



PORTO CONTE RICERCHE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE**

INDICE

| | |
|--|----|
| PREMESSA..... | 3 |
| Art. 1 – Oggetto e campo di applicazione | 3 |
| Art. 2 – Relazioni sindacali, diritti di informazione e consultazione | 3 |
| Art. 3 – Sviluppo professionale e di carriera | 3 |
| Formazione e aggiornamento..... | 3 |
| Art. 4 – Sicurezza e salubrità sul lavoro..... | 3 |
| Art. 5 – Premio aziendale..... | 4 |
| Art. 6 – Indennità di coordinamento attività..... | 4 |
| Art. 7 – Indennità per attività di docenza..... | 4 |
| Art. 8 – Mensa e servizi sostitutivi | 4 |
| Art. 9 – Ferie..... | 4 |
| Art. 10 – Polizze Assicurative..... | 5 |
| Polizza kasko integrale | 5 |
| Polizza infortuni | 5 |
| Art. 11 – Permessi per assistenza al bambino..... | 5 |
| Art. 12 – Contributo di mobilità | 6 |
| Art. 13 – Missioni e Trasferte brevi..... | 6 |
| Trattamento economico della missione | 6 |
| Trattamento economico della trasferta breve..... | 6 |
| Art. 14 – Articolazione orario di lavoro, flessibilità, banca delle ore e lavoro straordinario | 6 |
| Articolazione dell’orario ordinario di lavoro | 7 |
| Flessibilità dell’orario di lavoro | 7 |
| Lavoro straordinario e straordinario a recupero | 8 |
| Banca delle ore | 8 |
| Procedure | 8 |
| Assorbimento riposi compensativi e bonus aggiuntivi | 9 |
| Retribuzione lavoro straordinario..... | 9 |
| Art. 15 – Prestazioni di lavoro durante il giorno di riposo settimanale..... | 9 |
| Art. 16 – Congedo parentale | 9 |
| Art. 17 – Diritto allo studio..... | 9 |
| Art. 18 – Semifestività | 9 |
| Art. 19 – Aspettativa non retribuita per lo svolgimento di incarichi presso altre amministrazioni..... | 10 |
| Art. 20 – Compensi forfetizzati per lavoro straordinario dei Quadri..... | 10 |
| Art. 21 – Disposizioni sul limite di durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato..... | 10 |
| Art. 22 – Cessione ferie e permessi retribuiti..... | 10 |

PREMESSA

Nel sottolineare l'importanza del ruolo che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e gli accordi vigenti assegnano alla contrattazione di secondo livello, vogliamo esplicitare quanto questa funzione sia ancor più rilevante in un'azienda come Porto Conte Ricerche che opera in un settore caratterizzato da specificità rispetto alle aziende della grande distribuzione e del commercio tradizionale ove trova applicazione lo stesso CCNL.

I cambiamenti, che hanno di fatto modificato l'assetto societario di Porto Conte Ricerche, rendono opportuno il riesame delle condizioni contrattuali.

Art. 1 – Oggetto e campo di applicazione

Il presente Contratto Integrativo, stipulato ai sensi di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato CCNL), si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato di Porto Conte Ricerche S.r.l. (di seguito denominata anche PCR) ad esclusione dei dirigenti.

Art. 2 – Relazioni sindacali, diritti di informazione e consultazione

Fermo restando quanto previsto in materia di relazioni sindacali dal vigente CCNL, si richiede che si attui un sistema articolato di informazione periodica (di norma 1 volta l'anno e poi su necessità) fra le parti, a livello territoriale e locale, per acquisire conoscenze che favoriscano le relazioni su temi di reciproco interesse.

Al fine di facilitare la comunicazione, le Parti concordano l'agenda degli incontri e forniscono preventivamente la documentazione necessaria sui punti in discussione.

Nel corso degli incontri periodici (annuali) sono illustrati, alla presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito denominate RSA) e nel rispetto ognuno della propria autonomia, i programmi di sviluppo aziendale, di investimento, di occupazione e di organizzazione del lavoro inclusi strumenti e formazione.

Art. 3 – Sviluppo professionale e di carriera

PCR si impegna ad assicurare a tutto il personale dipendente una formazione professionale adeguata nonché un aggiornamento continuativo finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera.

Ogni Responsabile di Settore è responsabile della crescita professionale e della formazione dei propri addetti, in relazione agli obiettivi perseguiti e alle attività da svolgere.

L'Amministratore Unico, anche su proposta dei Responsabili di Settore, indicherà, in relazione ai programmi di sviluppo dell'attività sociale, le linee programmatiche per l'aggiornamento del personale che saranno illustrate in apposito annuale incontro alla RSA.

PCR dedicherà particolare attenzione a quei lavoratori che si distinguono per capacità professionali favorendone l'accesso al livello superiore a quello di appartenenza.

Formazione e aggiornamento

Resta oggetto di contrattazione la modalità di ripartizione dell'importo destinato a budget per la formazione e l'aggiornamento del personale.

Art. 4 – Sicurezza e salubrità sul lavoro

PCR garantisce la massima tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro e assicura, per quanto possibile, il massimo comfort delle postazioni di lavoro.

Il responsabile della sicurezza recepisce le proposte dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, portandole all'attenzione dell'Amministratore Unico per gli opportuni provvedimenti.

PCR si impegna inoltre a introdurre le procedure relative alla sicurezza e a prevedere modalità di verifica dell'attuazione del piano di prevenzione e sicurezza con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 5 – Premio aziendale

Le parti si danno atto che l'istituzione di un premio aziendale è opportuna e auspicabile ma, allo stesso tempo, ritengono prematuro definire in questa sede le modalità di erogazione del premio e le relative quote.

Pertanto, il presente articolo resta oggetto di contrattazione tra le parti.

Art. 6 – Indennità di coordinamento attività

Il presente articolo resta oggetto di contrattazione tra le parti.

Art. 7 – Indennità per attività di docenza

L'indennità per attività di docenza spetta ai dipendenti che abbiano firmato per accettazione l'incarico di effettuare corsi di formazione a personale non dipendente da Porto Conte Ricerche ed è strettamente legata alle ore descritte nel progetto. A tale scopo, dovranno essere predisposti registri di presenza nei quali riportare le ore effettivamente svolte e gli allievi presenti al corso di formazione.

L'indennità per l'attività di docenza sarà stabilita dall'Amministratore Unico in base alla tipologia del corso, al numero degli allievi partecipanti ed alla durata dello stesso.

Verrà pertanto stabilito un compenso forfettario per ogni singolo corso, che sarà corrisposto ai dipendenti nel cedolino paga del mese successivo all'attività prestata.

Art. 8 – Mensa e servizi sostitutivi

A tutto il personale dipendente PCR garantisce il servizio mensa, il quale sarà a totale carico dell'Azienda.

Qualora il suddetto servizio venga sospeso, anche temporaneamente, PCR si impegna a garantire un servizio alternativo. Tali disposizioni decorreranno dal momento della sospensione del servizio mensa.

Il dipendente si può allontanare dal posto di lavoro durante gli orari previsti per la pausa pranzo (dalle 13:00 alle 13:30), previa rilevazione dell'uscita e del successivo reingresso. È concesso al dipendente un periodo di mezz'ora eccedente la mezz'ora di pausa per il rientro in sede, da compensare comunque con il meccanismo della flessibilità.

Art. 9 – Ferie

Per la definizione del calendario delle ferie resta inteso che l'assegnazione di tali periodi dovrà essere ispirata, tenuto conto delle necessità dei dipendenti e nel rispetto delle esigenze aziendali, a criteri di equità e di rotazione. Al fine del diritto di precedenza, fa fede la data di trasmissione della richiesta.

Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni legislative in materia di ferie, si stabilisce quanto segue:

- a) la richiesta di ferie di durata pari o inferiore ad una settimana dovrà essere evasa entro 5 giorni lavorativi dalla data di presentazione della richiesta;
- b) la richiesta di ferie di durata superiore ad una settimana dovrà essere evasa entro 10 giorni lavorativi dalla data di presentazione della richiesta.

La risposta dovrà essere trasmessa via e-mail al dipendente che ne ha fatto richiesta entro i tempi su concordati.

In caso di diniego della richiesta di ferie dovrà essere data adeguata motivazione, pertinente alle mansioni ed al livello attribuito al dipendente.

Qualora Porto Conte Ricerche decidesse di mettere un dipendente in ferie per la durata di una settimana o superiore, la comunicazione dovrà essere trasmessa via e-mail tre settimane prima il giorno di inizio delle ferie.

Art. 10 – Polizze Assicurative

Polizza kasko integrale

In considerazione della localizzazione della sede di lavoro, non raggiungibile con mezzi pubblici, PCR stipula una polizza assicurativa kasko sugli automezzi utilizzati dai dipendenti per recarsi al lavoro ed in occasione di missioni/trasferte brevi che il dipendente è demandato a compiere in rappresentanza dell'Azienda. Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto del dipendente e ai beni trasportati.

Polizza infortuni

Al fine di assicurare una copertura dei rischi derivanti da lesioni o decesso dei dipendenti nel raggiungimento della sede di lavoro e/o in esecuzione di missioni/trasferte brevi, PCR stipula una polizza infortuni per tutto il personale dipendente.

Art. 11 – Permessi per assistenza al bambino

1. Con riferimento ai periodi di congedo per la malattia del bambino prevista dal penultimo comma dell'art. 187 del CCNL, che prevede che *“Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni”*, si conviene di retribuire i giorni/le ore di assenza per malattia del bambino come segue:
 - a) venti giorni all'anno per ogni figlio fino ad un anno di età;
 - b) quindici giorni all'anno per ogni figlio tra uno e due anni di età;
 - c) dieci giorni all'anno per ogni figlio tra i due e i tre anni di età.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
E' possibile fruire del periodo di congedo per malattia del bambino su base oraria per singole ore, fermo restando le limitazioni giorni/anno di cui sopra.
2. I periodi di congedo per malattia del bambino di cui sopra saranno retribuiti con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 del CCNL e sono computati nell'anzianità di servizio, inclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.
3. Relativamente ai giorni e/o alle ore eccedenti quelli previsti al primo comma del presente articolo, si applica quanto previsto dal penultimo e ultimo comma dell'art. 187 del CCNL.
4. Per fruire dei congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
5. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui al comma 2.
6. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
7. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Il genitore deve autocertificare che l'altro genitore non sta fruendo dei medesimi permessi.

Art. 12 – Contributo di mobilità

Data l'impossibilità di raggiungere la sede di lavoro con mezzi pubblici, PCR si impegna a corrispondere ai dipendenti un contributo di mobilità.

Il contributo di mobilità è definito in € 0,20 lordi per chilometro di distanza dalla dimora abituale a Tramariglio e viceversa, con un tetto massimo di 50 km per tratta.

Il contributo di mobilità è riconosciuto per i giorni di effettiva presenza e dovrà essere corrisposto nel cedolino paga del mese di riferimento.

Al fine del calcolo del contributo di mobilità, i dipendenti dovranno dichiarare annualmente, su apposito modulo aziendale, il proprio domicilio.

Art. 13 – Missioni e Trasferte brevi

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 160 del CCNL, si stabilisce che:

- per "Missione" si intende uno spostamento autorizzato per motivi di servizio dalla sede di lavoro in località diversa indicata dall'Azienda, distante più di 60 chilometri dalla sede di lavoro;
- per "Trasferta breve" si intende uno spostamento autorizzato per motivi di servizio dalla sede di lavoro in località diversa indicata dall'Azienda, distante meno di 60 chilometri dalla sede di lavoro.

Trattamento economico della missione

Il trattamento economico della missione è quello previsto dal CCNL, sempre che non ricorrano condizioni di miglior favore per i dipendenti. Il rimborso dei costi chilometrici sarà effettuato in base ai chilometri effettivamente percorsi e le tariffe applicate sono quelle predisposte dall'ACI.

Le parti convengono che le ore eccedenti il normale orario di lavoro effettuate durante la missione senza pernottamento fuori sede saranno destinate alla banca delle ore e potranno essere recuperate come disposto dal Contratto Integrativo Aziendale.

Per le missioni con pernottamento fuori sede resta valido quanto stabilito dall'art. 160 del CCNL.

Trattamento economico della trasferta breve

Per la trasferta breve verrà rimborsata al dipendente la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno.

Qualora al dipendente venga richiesto di effettuare una trasferta breve nel luogo di dimora abituale, il dipendente rinuncia al rimborso dei costi chilometrici relativamente alla tratta "**dimora abituale-sede di lavoro-dimora abituale**", in favore del contributo di mobilità di cui all'art. 12 del presente contratto.

Nel caso in cui l'azienda non dovesse corrispondere il contributo di mobilità di cui all'art. 12 del presente contratto, resta valido l'accordo siglato in data 25 giugno 2009 relativamente al "Trattamento economico della trasferta breve".

Il rimborso dei costi chilometrici sarà effettuato in base alle tariffe predisposte dall'ACI.

Le parti convengono che le ore eccedenti il normale orario di lavoro effettuate durante la trasferta breve saranno destinate alla banca delle ore e potranno essere recuperate come disposto dal Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 14 – Articolazione orario di lavoro, flessibilità, banca delle ore e lavoro straordinario

Articolazione dell'orario ordinario di lavoro

L'orario di lavoro applicato in Porto Conte Ricerche S.r.l. presso il Centro di Tramariglio, salvo espressa richiesta di lavoro straordinario e/o indicazioni diverse all'atto dell'assunzione, è il seguente:

- giorni lavorativi: **dal lunedì al venerdì**
- arco temporale attività lavorativa: **dalle ore 8:00 alle ore 19:30**
- ore di lavoro settimanali per il tempo pieno: **40 ore settimanali** (39 ore per i dipendenti che hanno l'assorbimento delle 36 ore di permesso) con applicazione della **flessibilità** stabilita dal presente articolo, nel rispetto dei limiti di legge previsti per il lavoro straordinario
- arco temporale per la pausa pranzo: **dalle ore 13:00 alle ore 14:00**
- presenza garantita presso il Centro: **entro le ore 11:00**

Le parti si danno atto che il prospetto del 29.02.2008 nel quale i dipendenti hanno espresso la scelta in merito all'articolazione settimanale dell'orario di lavoro viene allegato al presente accordo, fa parte integrante dello stesso e che per tutti i nuovi assunti a tempo pieno si applicheranno le 40 ore settimanali.

Non è consentito accedere alla sede di lavoro prima delle ore 8:00 e intrattenersi oltre le ore 19:30 se non dietro espressa autorizzazione dell'Amministratore Unico.

Tutti i dipendenti devono garantire la propria presenza in sede entro le ore 11:00, se non diversamente indicato nella lettera di assunzione. In caso di impedimenti che non consentano di essere in servizio entro le ore 11:00, il dipendente deve comunicare tempestivamente il ritardo al proprio responsabile di settore/servizio e, se non diversamente comunicato con una richiesta di permesso retribuito, i minuti oltre le ore 11:00 saranno inseriti automaticamente in diminuzione nel conto della banca delle ore.

Per i dipendenti che hanno un orario di ingresso oltre le ore 11:00 è concessa la possibilità di un ritardo/anticipo di mezz'ora rispetto all'orario previsto da contratto di assunzione, che sarà gestito con il meccanismo della flessibilità.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, in deroga a quanto previsto dal secondo e sesto capoverso dell'art. 125 del CCNL, si stabilisce di applicare la flessibilità dell'orario di lavoro per un massimo di 48 ore settimanali, per tutte le settimane lavorative ed anche in assenza del "*programma annuale di applicazione della flessibilità*". Si stabilisce quindi che i dipendenti di Porto Conte Ricerche hanno facoltà di effettuare prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale nel limite di **2 ore al giorno** e di **8 ore settimanali (9 ore settimanali** per i dipendenti che effettuano le 39 ore settimanali).

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, in deroga a quanto previsto dall'art. 85 del CCNL, si stabilisce che le suddette disposizioni per l'applicazione della flessibilità valgono anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale, tenuto conto del criterio di proporzionalità previsto dall'art. 76 del CCNL.

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro come sopra descritte, nel limite di **50 ore come saldo positivo annuo** (riproporzionate per contratti inferiori all'anno e per contratti a tempo parziale), rappresentano uno strumento di flessibilità, **non costituiscono lavoro straordinario** e danno diritto al **recupero obbligatorio**. Il recupero di tali ore nell'arco della giornata lavorativa si inquadra come flessibilità mentre il recupero di intere giornate lavorative deve essere effettuato secondo il meccanismo della banca delle ore.

I dipendenti possono inoltre usufruire di permessi anche in assenza di ore depositate nella banca delle ore, nel limite massimo di **9 ore mensili** e di **3 ore giornaliere**, che il dipendente dovrà recuperare entro il mese successivo, tenuto conto del criterio di proporzionalità previsto dall'art. 76 del CCNL per i contratti a tempo parziale. In caso di mancato recupero delle ore, verrà effettuata al dipendente la relativa trattenuta dalla retribuzione.

Il dipendente, nel fare ricorso alla flessibilità dell'orario di lavoro sopra indicata, non necessita di particolari autorizzazioni ma è tenuto a verificare ed eventualmente risolvere eventuali conflitti con le attività lavorative assegnate (es. riunioni programmate, appuntamenti, ecc.) che coinvolgono altri dipendenti e/o il proprio gruppo di lavoro. In caso di dubbio si confronta con il proprio Responsabile di settore/servizio.

Lavoro straordinario e straordinario a recupero

Nel ribadire quanto disposto dall'art. 136 del CCNL in merito al lavoro straordinario e cioè che *<Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro e che ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue, si concorda quanto segue:*

1. i dipendenti possono richiedere il recupero delle prime **50 ore annue** effettuate quale lavoro straordinario autorizzato, destinando le stesse alla banca delle ore;
2. ai dipendenti che optano per il recupero delle ore di lavoro straordinario autorizzato, l'azienda riconoscerà, in sostituzione del compenso per lavoro straordinario, un **bonus di 15 minuti** ogni 60 minuti di lavoro straordinario effettivamente prestato; i minuti di bonus andranno ad incrementare i riposi compensativi accumulati nella banca delle ore;
3. per le ulteriori ore di lavoro straordinario che l'azienda potrà richiedere, il lavoratore ha diritto, senza possibilità di scelta, al compenso per lavoro straordinario.

Banca delle ore

Ai sensi dell'art. 129 del CCNL, le parti convengono di istituire la banca delle ore al fine di consentire ai dipendenti la fruizione dei riposi compensativi delle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro settimanale, sia per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno che per quelli con contratto a tempo parziale.

Nella banca delle ore, che prevede l'attivazione di un conto individuale per ciascun dipendente, confluiranno sia le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro derivanti dall'applicazione della flessibilità, sia quelle effettuate come lavoro straordinario che il dipendente ha deciso di recuperare.

Le ore accumulate nel conto individuale devono essere **obbligatoriamente recuperate**, salvo casi di forza maggiore quali malattia prolungata, infortunio, cessazione del rapporto di lavoro di contratto a tempo indeterminato, che ne consentiranno il pagamento.

L'azienda provvederà ad aggiornare mensilmente il conto individuale della banca delle ore e a darne comunicazione ai dipendenti interessati.

Criteri di recupero delle ore

Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive, il recupero deve essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero in periodo da lui scelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il recupero da 1 a 2 giorni;
- 5 giorni lavorativi, per il recupero superiore a 2 giorni.

Si conviene che il recupero dovrà comunque essere effettuato entro e non oltre 6 mesi dal predetto espletamento e, per i contratti a tempo determinato, entro la fine del contratto.

I lavoratori della stessa unità produttiva potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei riposi compensativi senza superare il 10% della forza occupata per settore/servizio di appartenenza. Al fine del diritto di precedenza, fa fede la data della richiesta.

Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate come segue.

I lavoratori interessati dalla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, nei casi di forza maggiore sopra indicati, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate:

- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, con la maggiorazione del 15% della retribuzione in essere al momento della liquidazione;
- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 84, quarto capoverso del CCNL.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 136 del CCNL.

Assorbimento riposi compensativi e bonus aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i bonus aggiuntivi di cui sopra non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. Sono fatte salve condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

Retribuzione lavoro straordinario

Le parti si danno atto che l'art. 137 del CCNL "Maggiorazione lavoro straordinario" è modificato come segue.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni, da calcolarsi sempre sulla quota della retribuzione di fatto:

per i dipendenti che hanno optato per le 39 ore settimanali

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 40^a alla 47^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 47^a ora settimanale.

per i dipendenti che effettuano 40 ore settimanali

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Art. 15 – Prestazioni di lavoro durante il giorno di riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni di legge, al dipendente che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale prestabilito (domenica) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana successiva nonché la retribuzione delle ore di lavoro straordinario effettuate maggiorate delle percentuali previste dal precedente art. 14. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo deve essere effettuato nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione sopra citata. Il recupero delle ore di riposo compensativo non potranno in ogni caso essere inferiori a quelle effettivamente prestate.

Art. 16 – Congedo parentale

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 186 del CCNL, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, è possibile usufruire del congedo parentale su base oraria per singole ore, fermo restando il limite massimo prescritto dalla legge. Per tutte le altre disposizioni si rimanda a quanto predisposto nell' art. 186 del CCNL.

Art. 17 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le 150 ore pro capite in un triennio di permesso retribuito di cui all'art. 159 del CCNL sono aumentate a 200 ore pro capite per triennio.

Le parti convengono di estendere il diritto a 200 ore pro capite per triennio, riproporzionate per contratti a tempo determinato, anche ai dipendenti che intendono effettuare un Dottorato di Ricerca presso pubbliche Università, con le stesse clausole e modalità previste dal predetto art. 159 del CCNL.

Art. 18 – Semifestività

Nei giorni semifestivi, la prestazione di lavoro dovrà essere di 4 ore. Il resto delle ore verranno considerate di "prefestività". Sono da considerarsi semifestivi i seguenti giorni:

- il 14 agosto;
- il 24 dicembre;
- il 31 dicembre;
- la vigilia di Pasqua.

Art. 19 – Aspettativa non retribuita per lo svolgimento di incarichi presso altre amministrazioni

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che hanno almeno 5 anni di servizio, possono richiedere l'aspettativa non retribuita per poter partecipare ad attività lavorative presso altri enti.

La richiesta potrà essere negata, ad insindacabile giudizio dell'Amministratore Unico, qualora:

- le attività lavorative consistano in prestazioni riconducibili ad attività libero-professionali;
- lo svolgimento delle attività possa determinare una situazione di conflitto di interessi con Porto Conte Ricerche;
- gli incarichi previsti arrechino pregiudizio al prestigio ed all'immagine di Porto Conte Ricerche;
- gli incarichi assunti pregiudichino il miglioramento delle competenze professionali.

L'aspettativa non retribuita potrà essere concessa per un periodo massimo di tre anni (cumulativo o frazionato).

I lavoratori che usufruiranno di tale aspettativa hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui l'aspettativa è stata concessa e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente in aspettativa ha facoltà di rinunciare al congedo e riprendere servizio entro tre mesi dalla contestuale comunicazione all'azienda.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 20 – Compensi forfetizzati per lavoro straordinario dei Quadri

Il presente articolo resta oggetto di contrattazione tra le parti.

Art. 21 – Disposizioni sul limite di durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato

- 1) Per il personale non dirigente di Porto Conte Ricerche S.r.l., il limite di durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al citato articolo 19 comma 2 D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., può essere esteso di ulteriori 72 (settantadue) mesi;
- 2) una volta raggiunto il limite di cui a punto 1) del presente articolo, come previsto dall'articolo 17 comma 3 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 (dodici) mesi, potrà essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio;
- 3) per effetto di quanto disposto ai punti 1) e 2) del presente articolo, le parti convengono che non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21 del D.lgs. 81/2015, con riferimento alla conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Art. 22 – Cessione ferie e permessi retribuiti

Fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, le parti concordano di applicare quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 relativamente alla cessione delle ferie e dei permessi retribuiti (nel seguito anche detti "congedi solidali").

Si stabilisce pertanto che i dipendenti possono volontariamente cedere a titolo gratuito le ferie (di cui all'art. 147 del CCNL) nonché i permessi retribuiti (di cui all'art. 146 del CCNL) da loro maturati ad altri dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità di seguito descritte. La cessione può essere effettuata anche tra dipendenti di settori diversi e di livelli retributivi diversi.

Non possono essere cedute le ferie che i dipendenti devono obbligatoriamente godere per legge.

Al fine della richiesta, si stabilisce quanto segue:

1. il dipendente che necessita di congedi solidali e che ne abbia i requisiti, inoltra richiesta riservata all'Amministratore Unico, per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, accompagnata da adeguata documentazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata;
2. in presenza di una o più richieste, l'Amministratore Unico informa tutto il personale del numero complessivo di giorni o di ore di congedi solidali;
3. gli altri dipendenti, che aderiscono volontariamente alla richiesta, comunicano con nota riservata all'Amministratore Unico la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di ore di permesso che intendono cedere;
4. se i congedi solidali offerti superano quelli richiesti, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;
5. se i congedi solidali offerti sono inferiori a quelli richiesti e le richieste sono di più dipendenti, i congedi solidali ceduti sono distribuiti in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;
6. il dipendente ricevente può fruire dei congedi solidali ceduti, soltanto dopo la completa fruizione di congedi allo stesso spettanti da CCNL o da altre disposizioni normative;
7. qualora vengano meno le condizioni per la fruizione dei congedi solidali, prima della fruizione totale o parziale, i congedi solidali tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.