

**ACCORDO DI
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO
DEL 14 LUGLIO 2025**

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti - di seguito CNPADC o Cassa - rappresentata dal Dott. Fabio Angeletti, Direttore Generale, delegato dal Consiglio di amministrazione della CNPADC

e

Le Rappresentanze Sindacale Aziendali, rispettivamente rappresentate da:

RSA CGIL FP Sig.ra Cristina Arpaia e Sig. Fabio Selvaggi

RSA CISL FP Sig. Giuseppe Brandolino

RSA CISAL FIALP Sig. Nicola Mastrodonato

RSA USB Dott. Fabio Fragnoli

RSA UGL Terziario Sig.ra Lorena Antenucci

Facente funzioni RSA UIL PA Sig. Antonio Borruto

Stipulano, ai sensi dell'articolo 2.3 del CCNL per il Personale non dirigente degli Enti Previdenziali Privati del 15 gennaio 2020, il Contratto Integrativo di Secondo Livello, a rinnovo del precedente "Accordo di Contrattazione Collettiva di Secondo Livello" del 10/12/2010 e "Accordo di Contrattazione Collettiva di Secondo Livello disciplinante il Premio Aziendale di Risultato" del 20/12/2020 disdettati dalle RSA.

Premessa

Le Parti, nel rispetto delle distinzioni delle competenze e dei propri ruoli, convengono sull'importanza di promuovere una cultura aziendale fondata sui valori di onestà, trasparenza, integrità, correttezza e rispetto delle norme.

Pertanto, le Parti si impegnano a regolamentare le materie oggetto della contrattazione di secondo livello, in linea con detti valori, favorendo un clima di dialogo e di collaborazione, e con l'obiettivo di contemperare gli interessi del Personale e dell'Ente.

Art. 1 - Applicazione, decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo di Secondo Livello, di durata triennale, decorre dal **01/01/2026** al **31/12/2028**, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Si rinnova tacitamente, per un pari triennio, in assenza di disdetta data in forma scritta da una delle parti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono interamente in vigore per il primo anno successivo alla scadenza.

Fatta eccezione di quanto previsto nel successivo art. 10 "*EDR e Premio di Risultato*", eventuali modifiche introdotte dal rinnovo del CCNL di riferimento agli istituti di seguito disciplinati saranno oggetto di incontro tra le parti per convenire possibili adeguamenti del presente Accordo.

Art. 2 - Indennità

2.1 Indennità di Cassa (c.d. Fondo Economico)

Viene riconosciuta in misura pari a Euro 105,00 mensili, per quegli addetti che abbiano maneggio di denaro o valori e per i giorni di effettivo servizio.

Per i giorni di servizio non effettuato, l'indennità spetterà al sostituto.

L'indennità giornaliera è 1/26 della indennità mensile.

2.2 Indennità di mensa (c.d. buono pasto)

Il buono pasto, in formato elettronico, è concesso per ogni giorno di presenza, pari ad almeno mezza giornata di lavoro, sulla base delle presenze rilevate nel mese precedente.

In caso di abrogazione o innalzamento oltre gli importi di seguito indicati del limite massimo di cui all'art. 5, comma 7, D.L. 95/12, il valore nominale del buono pasto è il seguente:

- dal 1/1/2026 al 31/12/2026: Euro 8,00;
- dal 1/1/2027 al 31/12/2027: Euro 8,50;
- dal 1/1/2028: Euro 9,00.

Art. 3 - Agevolazioni a favore dei dipendenti studenti (Corsi di Laurea e Master Universitari)

Le agevolazioni per il sostenimento degli esami a favore dei dipendenti studenti sono stabilite in massimo 10 giorni di permesso retribuito per ciascun anno accademico.

I permessi per il sostenimento degli esami del corso di laurea e master universitari sono frazionabili in moduli minimi di 1 giorno.

Sono previsti, per ciascun anno accademico, 2 giorni di permesso retribuito anche per colloqui con docenti, frazionabili in unità minime di ½ giornata lavorativa.

Sono altresì previsti 7 giorni frazionabili in moduli minimi di tre ore, per la preparazione della tesi di laurea.

Per la fruizione delle predette agevolazioni gli interessati devono presentare apposita domanda e produrre idonea certificazione attestante l'iscrizione ai corsi di studio ed ulteriore documentazione afferente agli incontri con i Professori, gli esami e il sostenimento della seduta di laurea.

Art. 4 - Trattamento di trasferta

4.1 Trasferta Italia

L'indennità di missione giornaliera è fissata nella misura di Euro 114,00.

La Cassa rimborserà le spese di seguito elencate, che dovranno essere preventivamente autorizzate e successivamente documentate, secondo le procedure operative in uso, regolando a consuntivo le posizioni di dare e avere con il dipendente:

- viaggio, compresi gli spostamenti in taxi;
- alloggio;
- pasti giornalieri nella misura complessiva di Euro 80,00 per missioni che si protraggono oltre le 12 ore e di Euro 40,00 per le missioni di durata inferiore.

In caso di autorizzazione preventiva all'uso del proprio veicolo sono previste le coperture assicurative, nonché il rimborso chilometrico in misura pari a quanto previsto dalle tabelle Aci, le spese di parcheggio e il pedaggio autostradale.

La Cassa di norma prenoterà l'albergo e i trasporti.

4.2 Trasferta Estero

L'indennità di missione giornaliera è fissata nella misura di Euro 114,00 per i Paesi della UE o altri Paesi Europei e di Euro 123,00 per missioni in Paesi extra Europei.

La Cassa rimborserà le spese di seguito elencate, che dovranno essere preventivamente autorizzate e successivamente documentate, secondo le procedure operative in uso, regolando a consuntivo le posizioni di dare e avere con il dipendente:

- viaggio, compresi gli spostamenti in taxi;
- alloggio;
- pasti giornalieri in Paesi UE pari a complessive Euro 80,00 e in Paesi extra UE pari a complessive Euro 130,00.

In caso di autorizzazione preventiva all'uso del proprio veicolo (da residenza/sede Cassa a stazione/aeroporto/porto e viceversa) sono previste le coperture assicurative, nonché il rimborso chilometrico in misura pari a quanto previsto dalle tabelle Aci, le spese di parcheggio e il pedaggio autostradale.

La Cassa di norma prenoterà l'albergo e i trasporti.

Art. 5 - Corsi di formazione professionale

Le Parti confermano che la formazione professionale è strumento fondamentale di crescita e di aggiornamento del personale dipendente.

Le Parti si danno atto della volontà di collaborare ai fini del soddisfacimento dei bisogni di aggiornamento operativo e professionale e di partecipazione ad iniziative formative decise dalla Cassa. Pertanto, le RSA segnaleranno al Direttore Generale interessi di gruppi di lavoratori eventualmente in rapporto ad opportunità utili alla Cassa ed ai lavoratori stessi.

Le Parti si impegnano a garantire che la formazione venga indistintamente erogata a tutto il personale, anche attraverso l'utilizzo di una piattaforma *e-learning*.

Ai partecipanti alle sessioni formative e/o di aggiornamento professionale saranno rilasciati attestati di frequenza.

Art.6 - Premio di anzianità di servizio

Il premio di anzianità di servizio viene riconosciuto al completamento del 10° anno di servizio nella misura del 10% ed al completamento del 20° anno di servizio nella misura del 15% della retribuzione tabellare annua in vigore nel mese di maturazione dell'indennità.

Il premio viene erogato *una tantum* al raggiungimento del requisito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per inabilità totale e permanente ed in caso di decesso la Cassa riconosce la percentuale del 10 % in caso di non completamento del decennio e quella del 20% in caso di non completamento del ventennio.

Art. 7 - Trattamento di Fine Rapporto

In applicazione dell'art. 2120 c.c. ultimo comma, i dipendenti a tempo indeterminato, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, possono ottenere anticipazioni, previa produzione della documentazione necessaria all'ottenimento sino ad un massimo del 70% del valore del TFR maturato al 31/12 dell'anno precedente la richiesta,

- per i motivi di cui all'art. 2120 c.c.

nonché:

- per motivi legati ad acquisto o ristrutturazione o lavori straordinari prima casa;
- per estinzione di mutui ipotecari precedentemente concessi da istituti di credito per acquisto o ristrutturazione o lavori straordinari prima casa;
- per spese sanitarie non coperte;
- per eventi straordinari in tal senso valutati dalla Cassa a suo insindacabile giudizio.

Le anticipazioni sul TFR nella percentuale massima di legge spettano anche per le fattispecie regolate dall'art. 7 della L. 53/2000, cioè per fronteggiare *“le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2”*, della L. 53/2000. *“L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo”*.

Ai fini della interpretazione di questo istituto, per “prima casa” si intende quella adibita ad “abitazione principale”.

Le parti si danno atto che nella determinazione di tale anticipo la Cassa dovrà veder garantita la possibilità di recuperare l'eventuale indennità di mancato preavviso dovuta dal lavoratore in caso di risoluzione di rapporto di lavoro.

Art.8 - Permessi retribuiti e Permessi non retribuiti

8.1 Retribuiti. Portatori di handicap ed assistenza ai portatori di handicap

Per le fattispecie regolate dall'art. 33 della Legge 104/92, è facoltà del dipendente portatore di handicap ovvero obbligato all'assistenza delle persone portatrici di handicap di richiedere in aggiunta a quanto previsto dalla citata legge, ulteriori 50 ore annue di permesso retribuito, preventivamente autorizzati e fruibili entro l'anno.

8.2 Retribuiti. Sanitari

Possono essere concessi, preventivamente autorizzati, permessi retribuiti fino a un massimo complessivo di 50 ore annue per:

- certificata necessità di esami clinici, terapie e cure per il dipendente e/o per i suoi figli/e fino a 12 anni di età, che non possono oggettivamente essere eseguiti al di fuori dell'orario di lavoro;
- oltre quanto previsto dalla legge, il dipendente che formalmente certifichi il ricovero di un figlio/a di età inferiore a 18 anni in una struttura sanitaria (anche in day hospital). In tale ipotesi, gli eventuali permessi eccedenti il limite complessivo delle 50 ore di cui sopra, dovranno essere necessariamente recuperati nell'anno secondo le modalità pianificate con il proprio Responsabile diretto, non sono retribuiti e non concorrono alla determinazione del monte ore di cui al successivo punto 8.7.

8.3 Retribuiti. Convocazione autorità giudiziarie

Il dipendente che abbia ricevuto convocazione da parte delle autorità giudiziarie ha facoltà di presentare alla Cassa documentata richiesta di specifici permessi retribuiti.

8.4 Retribuiti. Donatori e Beneficiari di Organi

Il donatore di organi e il beneficiario di donazione di organi potrà sottoporre alla Cassa richieste di particolari permessi retribuiti che saranno valutate dalla Cassa stessa. Tali permessi si aggiungono a quanto previsto dalla normativa vigente.

8.5 Retribuiti. Donne Vittime di Violenza di Genere

La Cassa consentirà alla dipendente vittima di violenza di genere inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di prolungare, alle medesime condizioni e modalità di richiesta, il periodo di aspettativa di ulteriori 30 giorni di calendario rispetto a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

8.6 Retribuiti. Ex-Festività (San Giuseppe, Corpus Domini, San Pietro e Paolo e Ascensione).

Al dipendente, previa autorizzazione, è consentito usufruire entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento delle giornate di ex-festività maturate, anche come permessi retribuiti.

8.7 Non retribuiti. Personali

Il monte ore dei permessi che potranno essere accordati dalla Cassa preventivamente al dipendente per motivi personali o di famiglia durante l'anno è stabilito in 80 ore con un limite massimo giornaliero, non applicabile nei giorni in cui sono stati concessi permessi di cui al precedente 8.1, corrispondente a metà dell'orario lavorativo giornaliero. Le assenze per permesso personale devono essere recuperate entro la fine del mese successivo alla loro fruizione. In mancanza di recupero entro i termini, le ore non recuperate sono trattenute dalla prima retribuzione utile.

In caso di malore per il quale il dipendente sia costretto ad assentarsi dal posto di lavoro, si esonera lo stesso dal presentare certificato medico con obbligo di recupero delle ore non lavorate entro la fine del mese successivo alla loro fruizione. In mancanza di recupero entro tali termini, le ore non recuperate saranno trattenute dalla prima retribuzione utile.

Art. 9 - Benefici assistenziali

9.1 Polizza sanitaria

Per il periodo di validità dell'Accordo, ivi incluso l'anno di ultrattività previsto in caso di disdetta di cui all'art.1, la Cassa indirà apposita procedura di gara per individuare una Compagnia di Assicurazione con la quale stipulare una *polizza sanitaria* con un premio annuo per singolo dipendente da porre a base di gara sino al limite massimo di Euro 1.500,00.

Il singolo dipendente che aderirà secondo le previsioni contrattuali di polizza concorrerà personalmente al pagamento del 23% del premio annuale.

Per i soli anni 2026 e 2027, il 50% della differenza riconducibile esclusivamente alla quota parte a carico della Cassa del premio annuo per singolo dipendente, tra l'importo del premio posto a base di gara e l'eventuale minore importo risultante dalla procedura stessa, fino al tetto massimo di Euro 115,00 per singolo assicurato, sarà destinato al Cral secondo quanto previsto al successivo art. 9.2.

In alternativa alla suddetta polizza, per il periodo di validità dell'Accordo, ivi incluso l'anno di ultrattività previsto in caso di disdetta di cui all'art. 1, la Cassa potrà prevedere, a decorrere dalla prima procedura di gara avviata successivamente all'entrata in vigore del presente Accordo, la possibilità di estendere ai dipendenti la polizza sanitaria (polizza base ed eventuale polizza integrativa) prevista per gli Associati e/o aventi diritto in virtù delle condizioni generali di polizza, fermo restando il limite massimo a suo carico del 77% del premio annuale imputabile al singolo dipendente. Qualora il premio annuale complessivo (polizza base ed eventuale polizza integrativa) sia superiore ad Euro 1.500,00 per singolo dipendente, il maggior importo sarà interamente a carico di quest'ultimo.

In via residuale la Cassa potrà avvalersi – sempre entro il limite massimo a suo carico del 77% di Euro 1.500 del premio annuo per singolo dipendente – di polizze sanitarie che prevedono l'estensione ai dipendenti della Cassa, secondo le rispettive modalità di adesione, fermo restando il limite massimo a suo carico del 77% del premio annuale.

La Cassa si riserva di valutare la possibilità di offrire ai dipendenti, assicurati con la polizza sanitaria in scadenza al 31.12.2025, che andranno in quiescenza in data successiva alla sottoscrizione del presente Accordo, la facoltà di avvalersi della polizza di cui al presente articolo, con premio annuale interamente a loro carico.

In fase di prima applicazione del presente articolo, le parti si impegnano ad aggiornarsi nel corso del 2027 sull'andamento di quanto ivi previsto.

9.2 Circolo dei dipendenti

Lo stanziamento annuo a favore del Circolo dei dipendenti è pari all'1% del costo civilistico del lavoro, secondo quanto esposto nel bilancio della Cassa al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tale stanziamento annuo è computato sulla somma delle voci del bilancio civilistico “salari e stipendi”, “oneri sociali” e “trattamento di fine rapporto”, e viene erogato secondo le seguenti modalità:

- entro il 20 gennaio di ogni anno: acconto pari al 90% delle somme stanziare;
- entro un mese dall’approvazione del bilancio della Cassa, saldo delle residue somme spettanti per l’anno precedente.

Inoltre, la Cassa versa, ai sensi e per i fini assistenziali di cui all’art. 11 della L. 300/70:

- a) una somma annua pari ad Euro 9.000,00 vincolata ad attività di carattere assistenziale previste nel bilancio di previsione e approvate dall’assemblea dei Soci, non distraibili per altre finalità. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali s’impegnano ad invitare il C.R.A.L. a normare – ai sensi dell’art.11 della Legge 300/70 – le previsioni assistenziali in modo più specifico e a rendicontarne alla Cassa il loro utilizzo al termine di ogni esercizio.
- b) L’avanzo non speso di detti stanziamenti deve essere accantonato nel bilancio del Circolo per il successivo esercizio vincolandolo alle medesime finalità.

Per i soli anni 2026 e 2027, le somme di cui al punto a) del precedente comma saranno incrementate dell’eventuale somma di cui all’art. 9.1, comma 3 e saranno sempre vincolate ad attività assistenziali e non distraibili per altre finalità.

9.3 Previdenza complementare

Nell’ambito dell’attuale disciplina della previdenza complementare individuale, è riconosciuto un ulteriore punto percentuale dell’imponibile TFR a carico della Cassa per un complessivo valore del 4% dell’imponibile TFR.

9.4 Welfare Aziendale - Dichiarazione d’intenti

Al fine di razionalizzare i diversi istituti di carattere sociale e assistenziale previsti in Cassa a favore del Personale dipendente, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, per valutare la possibilità di introdurre un sistema di welfare aziendale, finanziato con l’utilizzo delle risorse previste dagli istituti del presente Accordo.

9.5 Convenzioni

La Cassa valuterà la possibilità di estendere ai propri dipendenti le singole Convenzioni offerte agli Associati.

Art. 10 - EDR e Premio di Risultato

10.1 EDR - elemento distinto della retribuzione

In base alle previsioni del CCNL l’EDR è pari al 8% della retribuzione tabellare annua vigente. L’EDR è erogato in 12 rate mensili. Qualora in sede di rinnovo di CCNL tale percentuale venga aumentata, sarà corrispondentemente ridotta la percentuale massima del 9% di cui alla sottostante lett. A (Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali) prevista nel successivo Punto 10.2 “Premio di Risultato” a decorrere dal primo giorno del mese successivo dell’entrata in vigore del CCNL.

10.2 Premio di Risultato

Il Premio di risultato è riconosciuto, secondo quanto di seguito indicato, al personale non dirigente dell’Ente a tempo indeterminato o che abbia in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi dall’applicazione del premio i dipendenti con rapporto di lavoro di apprendistato.

Fatto salvo quanto previsto al precedente Punto 10.1, il Premio di Risultato derivante da una valutazione, sia del raggiungimento degli obiettivi individuali sia degli elementi comportamentali del singolo dipendente, può essere al massimo pari alla somma dei valori massimi di cui alle sottostanti lett. A (Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali) e B (Valutazione comportamentale) della retribuzione tabellare annua lorda vigente ed è valutabile in via separata ed indipendente ogni anno ed erogato entro il mese di febbraio dell’anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di Risultato legato a incrementi di produttività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal DM 25 marzo 2016, è concepito come uno strumento per la valorizzazione del merito individuale finalizzato a ottimizzare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla Cassa.

In particolare, il Premio di Risultato si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di miglioramento e incremento della produttività e qualità, efficienza e innovazione dei servizi erogati dalla Cassa, nonché finalizzato al coinvolgimento paritetico delle lavoratrici e lavoratori come previsto art 1 c. 189 L. 208/2015.

Esso è correlato a:

- a) Obiettivi strategici stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione e declinati per iscritto a tutte le risorse della struttura CNPADC allo scopo di elevare il livello della produttività del lavoro, della efficienza e della qualità del "Servizio" reso all'Associato anche attraverso l'innovazione tecnologica;
- b) Criteri ed indicatori certi, definiti e contenuti nei supporti documentali "Procedure Gestionali e Operative della CNPADC" e "Manuale del SGI" pubblicati sulla INTRANET AZIENDALE;
- c) Costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano i responsabili aziendali e le lavoratrici e i lavoratori al fine di efficientare sul piano organizzativo e innovativo i processi aziendali;
- d) Strutture permanenti (commissioni per audit interni/esterni) ed altri sistemi informatici idonei che rilevino e valutino la prestazione, l'andamento e le eventuali operazioni correttive da attuare per raggiungere gli obiettivi strategici volti ad elevare e innovare il livello di qualità ed efficienza del "Servizio" all'Associato.

Il presente accordo, pertanto, costituisce elemento finalizzato all'incremento della produttività, efficienza e innovazione e trova applicazione ai fini del trattamento fiscale agevolato come previsto dal DM citato, per ciò che riguarda sia la detassazione sia la decontribuzione.

Gli obiettivi vengono comunicati al dipendente dal Dirigente di riferimento mediante trasmissione scritta - anche in modalità telematica - entro il 31 marzo di apposita scheda individuale. Nel caso si verificassero eventi rilevanti tali da modificare gli obiettivi assegnati, questi potranno essere modificati dandone tempestiva informativa all'interessato mediante comunicazione scritta, anche in modalità telematica.

Il riconoscimento del Premio sarà subordinato alla valutazione, sia del raggiungimento degli obiettivi individuali sia degli elementi comportamentali del singolo dipendente, come sotto specificato:

A. Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali: fermo restando quanto previsto al precedente Punto 10.1, è graduabile fino a un valore massimo del 9% della retribuzione tabellare annua lorda vigente in funzione della presenza, assiduità e continuità dimostrate nel periodo oggetto di osservazione e del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni singolo dipendente.

B. Valutazione comportamentale: è graduabile fino ad un valore massimo del 10% della retribuzione tabellare annua lorda vigente ed è disgiunta dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali. In caso di mancato riconoscimento della parte del premio di cui alla lett. A), l'erogazione del premio legato all'elemento comportamentale dovrà essere validamente motivata. La valutazione è relativa ai seguenti elementi: disponibilità, flessibilità, capacità di *problem solving*, grado di autonomia, capacità propositiva, *team working*, accuratezza, tempestività.

I dirigenti, al termine dell'anno di riferimento, invieranno - anche attraverso modalità telematica - una comunicazione scritta al singolo dipendente con la valutazione di cui ai precedenti punti A) e B). Sarà cura del Dirigente, nel corso dell'anno evidenziare al Dipendente eventuali scostamenti di rendimento tali da precludere l'assegnazione del Premio.

Casi specifici

In caso di:

- Licenziamento per giusta causa e/ o giustificato motivo soggettivo e mancata conferma nel periodo di prova non verrà corrisposto il Premio di risultato;
- provvedimento disciplinare che si sia chiuso con l'irrogazione di sanzioni più gravi del rimprovero scritto non verrà erogata la parte di premio di cui al punto B);
- personale con contratto di lavoro ad orario ridotto (part-time): il Premio sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro concordata tra le parti;
- personale con contratto di lavoro a tempo determinato: il Premio sarà riproporzionato alla durata effettiva del periodo lavorativo.
- pensionamento, dimissioni e assunzioni nel corso dell'anno: sarà corrisposto un premio proporzionato al periodo di permanenza in servizio;
- assegnazione di personale a diverso incarico o trasferito ad altra Direzione nel corso dell'anno: la valutazione terrà conto del lavoro svolto e dei risultati parziali raggiunti nelle Direzioni assegnate, e determinerà una unica valutazione;
- variazione di qualifica: ai fini del calcolo del premio, sarà utilizzata una retribuzione base proporzionata in ragione dei mesi di attribuzione di ciascuna qualifica nell'anno;

10.3 Premio solidale

In deroga a quanto previsto al Punto 10.2, ai dipendenti che:

- siano affetti da gravi e documentate patologie nonché siano impegnati in terapie impeditive dell'attività lavorativa ovvero per assistere i figli con comprovate patologie, rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 2, comma 1, lett. d) del DM 278/2000;
- siano in maternità obbligatoria;
- siano assenti per gravidanza a rischio;

è riconosciuto un "Premio solidale", omnicomprensivo dei criteri indicati al Punto 10.2 che precede, pari al 5% della retribuzione tabellare annua vigente, commisurato proporzionalmente ai relativi giorni di assenza.

In caso di valorizzazione del Premio di Risultato di cui al Punto 10.2, il Premio solidale complessivo, se inferiore, non sarà riconosciuto.

10.4 Riesame della valutazione

Il lavoratore può chiedere, entro il termine di trenta giorni dalla data della liquidazione del Premio di Risultato, laddove necessari di chiarimenti relativamente alla valutazione avuta, di essere ascoltato personalmente dal Direttore Generale, eventualmente assistito da un delegato Sindacale di sua scelta.

Il Direttore Generale, sentito il Responsabile interessato, comunicherà al lavoratore, per iscritto, motivata conferma o rettifica della valutazione assegnata, dandone informativa al Consiglio di amministrazione.

10.5 Dichiarazione

Ai sensi dell'art. 5 del DM 25 marzo 2016 le Parti dichiarano che le previsioni del presente Accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, Legge n. 208/2015, e così come modificato dall'art.1, commi 160-162, Legge n. 232/2016, dall'art. 55 Decreto-legge n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017 e dall'art. 1, commi 28 e 161, Legge n. 205/2017.

Art.11 - Ferie Solidali

11.1 Finalità e Obiettivi

Le Parti attraverso l'adozione dell'Istituto delle "Ferie Solidali", intendono accrescere il benessere organizzativo e la solidarietà tra colleghi, integrando tale iniziativa alle altre misure di conciliazione tra vita privata e lavoro.

L'istituto interviene a supporto dei dipendenti, che si trovino in una o più delle seguenti situazioni: malattia grave, certificata e documentata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, che hanno già esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita (18 mesi), sia le giornate di ferie e degli altri istituti di assenza retribuiti; assistenza a figli, componenti del nucleo familiare e/o parenti di primo grado, che necessitano di cure costanti per le particolari condizioni di salute, certificate mediante idonea documentazione rilasciata da una struttura sanitaria,

L'applicazione di quanto previsto al presente articolo non comporta oneri aggiuntivi per la Cassa.

Le Parti concordano che l'istituto delle "Ferie Solidali" si applica a tutto il Personale dipendente.

11.2 Criteri, Condizioni e Modalità

Il dipendente può volontariamente cedere, a titolo gratuito, le proprie giornate di ferie fino ad un massimo di n. 6 gg. complessivi per ciascun anno, eccedenti, comunque, la misura minima di quattro settimane annuali di cui Decreto Legislativo n. 66/2003.

La cessione di "Ferie Solidali" non richiede il previo consenso della Cassa.

Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità di cui all'art.1, può avanzare la richiesta di utilizzo delle "Ferie Solidali" alla Cassa tramite il Servizio Risorse Umane (di seguito SRU), che ne garantisce l'anonimato, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 111, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria. È prevista la facoltà per il richiedente di reiterare la richiesta, qualora lo stato di necessità permanga, al massimo due volte.

La fruizione delle "Ferie Solidali" da parte della risorsa bisognosa resta vincolata al preventivo utilizzo di tutte le proprie ferie e ex-festività.

Il SRU ricevuta la richiesta della risorsa rende nota al Personale, in forma rigorosamente anonima, la necessità di "Ferie Solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria e a titolo gratuito, a indicare con la modalità messa a disposizione dalla Cassa la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che ciascuna risorsa intende cedere.

Sulla base delle disponibilità pervenute, nonché le verifiche di merito, il SRU procederà all'assegnazione delle "Ferie Solidali" al richiedente, in misura pari al quantitativo richiesto (qualora vi sia capienza e nella misura ceduta), comunque non eccedente 30 gg., con conseguente caricamento delle suddette giornate sul cartellino personale del richiedente (Portale delle Presenze Zucchetti). Per il rispetto dell'anonimato, tali ferie aggiuntive non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale.

Qualora il numero di giorni di Ferie offerti superi quello dei giorni di Ferie richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero dei giorni di Ferie ceduti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste di "Ferie solidali" siano, plurime, le giornate cedute saranno distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Le Ferie cedute saranno decurtate dal contatore del cedente e resteranno nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità. Nel caso in cui venissero meno tali condizioni, le Ferie cedute e non fruite torneranno nella disponibilità degli offerenti secondo un criterio di proporzionalità.

11.3 Privacy

La Cassa assicura che tutte le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate di “Ferie Solidali” saranno effettuate nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al GDPR (Regolamento UE 2016/679 del 27/04/2016).

Le Parti così rappresentate ed individuate in data odierna 14/07/2025, alle ore 14:50, provvedono alla sottoscrizione del presente Accordo.

Il presente testo si intende accettato dalle Parti salva l’eventuale evidenza di refusi o omissioni che saranno comunicati tra le Parti.

Per la CNPADC
Il Direttore Generale Dott. Fabio Angeletti

Per la delegazione trattante di parte Sindacale:

RSA CGIL FP Sig.ra Cristina Arpaia e Sig. Fabio Selvaggi

RSA CISL FP Sig. Giuseppe Brandolino

RSA CISAL FIALP Sig. Nicola Mastrodonato

RSA USB Dott. Fabio Fragnoli

RSA UGL Terziario Sig.ra Lorena Antenucci

Facente funzioni RSA UIL PA Sig. Antonio Borruto