



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Relazione di equivalenza tra il CCNL C053 e il CCNL C011

INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IMPIANTO DI RISCALDAMENTO E CLIMATIZZAZIONE MUNICIPIO E BIBLIOTECA COMUNALE E POLIZIA LOCALE - CUP:H59J21000280005

La presente relazione ha lo scopo di valutare l'equivalenza sostanziale, ai fini della verifica di equivalenza delle tutele negli appalti pubblici di cui art. 11 D.lgs. 36/2023, del **CCNL Metalmeccanici Industria (Codice CNEL C011)** applicato dall'operatore Economico rispetto al CCNL Metalmeccanica Industria – Conflavoro/Confisal (Codice CNEL C053), previsto dalla Stazione appaltante.

E necessario, innanzitutto, premettere che la giurisprudenza ha progressivamente chiarito il concetto di equivalenza spiegando che equivalenza non significa identità, ammettendo, pertanto, che vi siano scostamenti purché questi siano tollerabili alla luce della tutela del personale impiegato.

Per la valutazione di equivalenza, inoltre non ci si può basare sul semplice confronto numerico ma è necessario valutare il peso effettivo degli scostamenti e operare un esame complessivo delle tutele garantite, tenendo conto della coerenza complessiva tra i due CCNL.

Quadro Normativo di Riferimento

L'articolo 11 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici) stabilisce che la stazione appaltante (SA) indichi il CCNL applicabile, ma l'operatore economico (OE) può applicare un CCNL diverso, a condizione che garantisca tutele equivalenti

L'equivalenza si basa su due macrocategorie di parametri:

1. **Parametri Economici:** il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua del CCNL applicato dall'OE deve essere almeno pari a quello del CCNL indicato nel bando. Le componenti fisse includono retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR e mensilità aggiuntive;
2. **Parametri Normativi:** devono esserci solo scostamenti marginali rispetto a quanto previsto dal CCNL indicato nel bando. Questi includono, ad esempio, limiti su lavoro supplementare e straordinario, periodo di prova, preavviso, periodo di comporta, tutele in caso di malattia, infortunio e maternità, permessi, bilateralità, previdenza e sanità integrativa.

L'Allegato 1.01 al Codice dei Contratti Pubblici fornisce le indicazioni per la dichiarazione di equivalenza stabilendo, al comma 4 dell'art. 4, che: *“Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono ritenere sussistente l'equivalenza delle tutele quando il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua di cui al comma 2 risulta almeno pari a quello del contratto collettivo di lavoro indicato nel bando di gara o nell'invito e quando gli scostamenti rispetto ai parametri di cui al comma 3 sono marginali.”*

Ciò premesso si procede con il confronto dei due contratti.

1. Corrispondenza dei Livelli di Inquadramento

I due contratti presentano una struttura di classificazione differente: il C011 utilizza un sistema a lettere e numeri (da D1 ad A1), mentre il C053 utilizza una scala numerica decrescente (da 7 a 1, oltre al livello Quadro).



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Qualifica / Ruolo	Livello CCNL C011	Livello CCNL C053
Quadri	A1	Q
Impiegati Direttivi	B3	1
Impiegati Direttivi / Altissimi specialisti	B2	2S
Tecnici / Amministrativi	B1	2
Concetto / Operai Specializzati	C3	3
D'ordine / Operai Specializzati	C2	4
D'ordine / Operai Qualificati	C1	5
D'ordine / Operai Qualificati	D2	6
Operai Comuni	D1	7

2. Confronto dei Minimi Retributivi (Valori in vigore)

Di seguito i minimi tabellari aggiornati secondo le ultime ipotesi di accordo e rinnovi economici citati nei documenti.

Livello C011	Minimo (dal 1.6.2025)	Livello C053	Paga Base (dal 1.10.2025)
A1	€ 2.837,12	Q	€ 2.838,00
B3	€ 2.770,74	1	€ 2.771,00
B2	€ 2.481,84	2S	€ 2.482,00
B1	€ 2.313,34	2	€ 2.314,00
C3	€ 2.158,26	3	€ 2.159,00
C2	€ 2.015,24	4	€ 2.016,00
C1	€ 1.973,51	5	€ 1.974,00
D2	€ 1.931,78	6	€ 1.932,00
D1	€ 1.742,03	7	€ 1.743,00

3. Principali Istituti Normativi ed Economici

Per stabilire l'equivalenza complessiva, si prendono in esame oltre i parametri economici anche i parametri normativi ritenuti più significativi evidenziano le seguenti caratteristiche comuni e differenze:

- **Mensilità:** Entrambi i contratti prevedono **13 mensilità**.
- **Orario di Lavoro:** Fissato per entrambi a **40 ore settimanali**. Tuttavia, per il personale con mansioni discontinue, il C053 fissa il limite a 45 ore, mentre il C011 prevede regimi variabili tra 40, 44 e 48 ore a seconda delle condizioni di assunzione.
- **Elemento Perequativo:** Entrambi i contratti prevedono un importo di **€ 485,00** annui per le aziende prive di contrattazione di secondo livello.



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

- **Welfare Aziendale:** Entrambi prevedono la messa a disposizione di strumenti di welfare per un valore di € 200,00 annui (il C011 prevede un aumento a € 250,00 dal 2026).
- **Scatti di Anzianità:**
 - **C011:** Prevede 5 scatti biennali con importi fissi definiti per livello (es. € 25,05 per il livello C1).
 - **C053:** Non prevede scatti automatici fissi nazionali, ma rimanda ad accordi aziendali legati a parametri di merito o professionalizzazione.
- **Coefficienti:** Entrambi utilizzano il coefficiente giornaliero 26 e il coefficiente orario 173 per il calcolo della retribuzione.
- **Indennità di contingenza:** Per entrambi i contratti è conglobata nella paga base;
- **Elemento distintivo della retribuzione (EDR):** Per entrambi i contratti conglobata nella paga base;
- **Eventuali indennità aggiuntive:** Per entrambi i contratti non previste;
- **Eventuali ulteriori indennità previste:** il C011 prevede cassa 6% del minimo tabellare.
- **Ferie:** Il C011 prevede: in Fino a 10 anni compiuti 4 settimane Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti 4 settimane + 1 giorno Oltre 18 anni compiuti 5 settimane. Il C053 prevede a. 26 giorni lavorativi se l'attività lavorativa è per 6 giorni la settimana; b. 22 giorni lavorativi se l'attività lavorativa è per 5 giorni la settimana;
- **Permessi:** Ai fini della clausola sociale e dell'equivalenza delle tutele, il C011 offre una protezione molto più robusta per i lavoratori studenti e per i rappresentanti della sicurezza (RLS), mentre il C053 punta su un monte ore assembleare più elevato (si veda allegato 1).
- **Malattia:** Il confronto tra il CCNL C053 e il CCNL C011 per quanto riguarda il trattamento di **malattia e conservazione del posto (comporto)** evidenzia una netta superiorità delle tutele offerte dal CCNL C011, specialmente alla luce dei recenti aggiornamenti del 2025. Mentre il C053 offre vantaggi specifici sul monte ore assembleare, il C011 si conferma molto più protettivo per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro in caso di eventi morbosi gravi o prolungati (si veda allegato 2).
- **Maternità:** Il confronto tra C011 e C053 riguardo a maternità e congedi evidenzia una differenza di approccio: mentre C053 si concentra sulla massima tutela economica durante l'astensione e le festività, C011 introduce strumenti innovativi di welfare familiare e flessibilità (attivi dal 2026).

Sintesi delle differenze chiave

Beneficio	Profilo C011	Profilo C053
Maternità Obbligatoria	100% della retribuzione.	100% (Integrazione INPS).
Festività in astensione	Non specificato (norma generale).	100% garantito (anche in facoltativa).
Congedo Orario	Disciplinato (blocchi di 2/4 ore).	Non menzionato nel testo.
Malattia Figlio (< 4 anni)	3 giorni all'anno all'80% (dal 2026).	Non retribuita (solo conservazione posto).

- **Periodo di prova:** Il confronto tra i due sistemi di periodo di prova evidenzia una struttura molto diversa: C011 utilizza una scala altamente differenziata basata sui livelli e sull'esperienza pregressa, mentre C053 adotta una ripartizione semplificata e rigida.

Sintesi delle differenze chiave

Caratteristica	Profilo C011	Profilo C053
----------------	--------------	--------------



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Caratteristica	Profilo C011	Profilo C053
Flessibilità	Alta (4 scaglioni + riduzioni).	Bassa (2 scaglioni).
Riconoscimento Skill	Riduzione per chi ha già esperienza.	Nessuna riduzione specifica.
Contratti a Termine	Prova basata sul livello (scalata se già lavorato).	Prova max 50% della durata contratto.
Rapporti pregressi	Divieto di prova se già superata in precedenza.	Non menzionato nel testo.

- **Preavviso:** Il confronto tra i due contratti mette in evidenza differenze nella gestione del tempo e del calcolo dell'indennità.
 - **c011:** Utilizza i **mesi**. Questo significa che il calcolo è legato al calendario commerciale. Ad esempio, "1 mese e 15 giorni" per un livello B1.
 - **c053:** Utilizza i **giorni di calendario**. Questo approccio è molto più preciso e non varia in base alla lunghezza del mese (es. 60, 90 o 120 giorni).

Per quanto riguarda l'indennità di preavviso si specifica:

- **c011 (Sistema a quote fisse):** La tabella specifica esattamente quante "mensilità" spettano in base all'anzianità, semplificando il calcolo monetario (es. 0,67 mensilità se te ne vai senza preavviso in certe condizioni).
- **c053 (Sistema proporzionale):** L'indennità è semplicemente pari alla retribuzione corrispondente ai giorni di preavviso non lavorati. Se mancano 45 giorni, paghi (o ricevi) 45 giorni di retribuzione.

Per quanto riguarda la decorrenza del TFR si specifica:

- **Decorrenza:** La **c011** specifica chiaramente che il termine decorre dal ricevimento dell'atto, ma il conteggio effettivo parte dal **giorno successivo**.
- **Effetti sul TFR:** La **c053** esplicita che il periodo di preavviso è utile ai fini del calcolo del **TFR** (Trattamento di Fine Rapporto), un dettaglio normativo importante che nella sintesi della c011 non appare (ma che di solito è regolato dalla legge generale).

In conclusione si può sintetizzare che:

- La **c053** tende a tutelare maggiormente l'azienda o il lavoratore nei **livelli intermedi** (2°, 3°, 4°), prevedendo tempi di uscita più lunghi (fino a 60 giorni contro i 20-30 della c011).
- La **c011** è molto più rapida per i livelli esecutivi (D1, C1), dove il preavviso può essere anche solo di 10 giorni, rendendo il cambio di lavoro molto più veloce.
- **Bilateralità:** Il confronto tra i due contratti mette in evidenza la gestione degli enti paritetici e della formazione: da un lato un versamento puramente **simbolico e organizzativo** (c011), dall'altro un versamento **sostanziale con clausola sanzionatoria** (c053).

Tabella di sintesi

Caratteristica	c011 (Metapprendo)	c053 (E.B.I.A.S.P.)
Costo Annuo Azienda	€ 1,50	€ 78,00
Costo Annuo Lavoratore	€ 0	€ 12,00
Frequenza	Annuale	Mensile
Finalità principale	Servizi/Piattaforma Formativa	Bilateralità (Welfare/Servizi)
Sanzione per omissione	Non indicata nel testo	€ 25,00/mese al lavoratore



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

- **Previdenza integrativa:** Il confronto tra i due contratti mette in evidenza la differenza tra un istituto già **pienamente operativo e dettagliato** (c011) e uno che, al momento della stesura del testo, è ancora in una fase di **progettazione o intenzione programmatica** (c053).

di Operatività

- **c011 (Fondo COMETA):** È un fondo **consolidato**. Il testo definisce con estrema precisione le aliquote, i costi di iscrizione e le modalità di gestione del TFR. Sappiamo esattamente "quanto costa" e "quanto rende" in termini di contribuzione datoriale.
- **c053 (Fondo Intersettoriale):** È una **dichiarazione d'intenti**. Le parti concordano di costituire il fondo, ma rimandano la definizione delle regole (aliquote, quote di iscrizione, ecc.) a un "successivo accordo". Per il lavoratore, questo significa che il diritto alla previdenza complementare contrattuale esiste, ma non è ancora quantificabile.
- **Assistenza integrativa:** Entrambi i sistemi offrono coperture mediche extra rispetto al SSN, ma differiscono significativamente per quanto riguarda i costi di gestione, l'obbligatorietà e le sanzioni per l'azienda.

Tabella Comparativa di Sintesi

Voce	Metasalute (c011)	Fondosani (c053)
Costo Lavoratore	€ 0,00 (Piano base)	€ 1,00 / mese
Costo Azienda	€ 13,00 / mese	€ 11,50 / mese + Quota Annuale
Quota Iscrizione	Non prevista (regime attuale)	Variabile (€ 50 - € 350 / anno)
Sanzione Omissione	Non esplicitata nel testo	E.D.R. di € 16,50 / mese
Inclusione Collaboratori	No	Sì



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

CONCLUSIONE FINALE

Alla luce di quanto sopra, il CCNL C011 (Metalmeccanici Industria) garantisce tutele complessive (economiche e normative) superiori al CCNL C053. Pertanto, l'applicazione del contratto C011 deve ritenersi ammissibile e pienamente conforme, ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 36/2023.

Vimodrone, lì 12/05/2026



IL RUP

Arch. Dario Rodolfi



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Allegato 1

Permessi: il confronto tra i permessi previsti dal **CCNL C053 (Conflavoro)** e dal **CCNL C011 (Federmeccanica/Industria)** evidenzia differenze significative in termini di quantità di ore e modalità di gestione, pur mantenendo una base comune su alcuni eventi critici come i lutti o le gravi infermità.

Di seguito l'analisi comparativa suddivisa per aree tematiche:

1. Eventi Familiari (Decesso o Grave Infermità)

Entrambi i contratti recepiscono la normativa di legge, ma con specifiche procedurali differenti:

- **CCNL C053:** 3 giorni complessivi all'anno per coniuge, parenti entro il 2° grado (anche non conviventi) o convivente.
- **CCNL C011:** 3 giorni all'anno (anche per componenti della famiglia anagrafica). Specifica che devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'evento e che i giorni festivi/non lavorativi non vengono conteggiati. Richiede la programmazione (ove possibile) e la consegna dei documenti entro 5 giorni dal rientro. Sono cumulabili con i permessi ex L. 104/92.

2. Diritto allo Studio e Lavoratori Studenti

Questa è l'area dove le differenze sono più marcate:

- **Ore Pro-capite:** Il C053 prevede un massimo di **150 ore** nel triennio. Il C011 non specifica un tetto individuale fisso ma si basa sul monte ore aziendale (moltiplicando 7 ore per 3 per il numero di dipendenti), elevando però a **250 ore** i permessi per corsi di recupero obbligo, alfabetizzazione o lingua italiana per stranieri.
- **Esami:** Il C011 è molto più tutelante, garantendo il permesso retribuito per il giorno dell'esame e per i **2 giorni precedenti**. Il C053 non specifica giorni aggiuntivi per la preparazione.
- **Flessibilità:** Il C011 prevede agevolazioni sui turni, esonero da straordinari e lavoro nei riposi settimanali, oltre a **120 ore di permesso non retribuito** per chi ha meno di 5 anni di anzianità.
- **Limiti di assenza:** Il C053 limita le assenze contemporanee al **2%** della forza lavoro, mentre il C011 è leggermente più ampio, arrivando al **3%**.

3. Rappresentanza Sindacale (RSA/RSU) e Assemblee

- **Assemblee Lavoratori:** Il C053 offre fino a **24 ore** retribuite annue (valore molto alto rispetto alla media). Il C011 prevede le **10 ore** previste dalla Legge 300/70 più ulteriori **8 ore** annue (totale 18) per le imprese con almeno 10 dipendenti.
- **Permessi RSA/RSU:** * Il C053 utilizza una scala fissa (10, 12 o 15 ore mensili a seconda del numero di dipendenti).
 - Il C011 calcola il monte ore RSU in base a **30 minuti all'anno per ciascun dipendente** nelle unità fino a 200 persone, parametro che può risultare inferiore o superiore a seconda della dimensione esatta dell'azienda.
- **Cariche sindacali esterne:** Il C011 specifica chiaramente **24 ore per trimestre** per i membri di organi direttivi provinciali/nazionali, mentre il C053 indica **8 giorni annui** per i dirigenti sindacali per trattative o congressi.

4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



Palazzo Comunale **Via C. Battisti, 56** – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono **02250771** – Fax **022500316**
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: **BHK9ZK**
Codice Fiscale **07430220157** – Partita Iva **00858950967**

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Il CCNL C011 risulta decisamente più generoso nel tempo concesso per l'espletamento del mandato:

- **CCNL C053:** Prevede solo **8 ore annue** retribuite.
- **CCNL C011:** Prevede un monte ore crescente in base alla dimensione aziendale: da **50 ore** (fino a 100 dipendenti) fino a **76 ore annue** (oltre i 1000 dipendenti).

Tabella Sintetica di Confronto

Istituto	CCNL C053 (Conflavoro)	CCNL C011 (Federmeccanica)	Note di Equivalenza
Lutto/Grave Infermità	3 giorni/anno	3 giorni/anno (più dettagliato)	Equivalenti
Assemblee	24 ore/anno	18 ore/anno	C053 superiore
Studio (Esami)	Generico	Giorno esame + 2 gg prima	C011 superiore
RLS	8 ore/anno	Da 50 a 76 ore/anno	C011 superiore
RSA/RSU	10-15 ore/mese	30 min/anno per dipendente	Variabile per dimensione

Conclusione per l'appalto: Ai fini della clausola sociale e dell'equivalenza delle tutele, il **C011** offre una protezione molto più robusta per i lavoratori studenti e per i rappresentanti della sicurezza (RLS), mentre il **C053** punta su un monte ore assembleare più elevato.



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

Allegato 2 Malattia

Il confronto tra le due discipline (presumibilmente settori merceologici o integrativi differenti, identificati come **C011** e **C053**) evidenzia differenze profonde sia nella durata della tutela del posto (comporto) sia nel trattamento economico.

Di seguito l'analisi comparativa dettagliata:

1. Conservazione del Posto (Comporto)

La differenza principale risiede nella struttura: **C011** premia l'anzianità di servizio e offre estensioni specifiche per disabilità, mentre **C053** ha una durata fissa ma estensioni molto ampie per patologie gravi.

Caratteristica	Disciplina C011	Disciplina C053
Logica di calcolo	Mobile (ultimi 3 anni)	Anno solare (360 gg) o 36 mesi
Durata base	Crescente per anzianità: 183, 274 o 365 giorni .	180 giorni (fisso).
Comporto Prolungato	Previsto (274, 411 o 548 gg) per malattie lunghe o ricadute frequenti.	Non previsto in forma automatica.
Patologie Gravi	Congedo non retribuito fino a 24 mesi (dal 2026).	Estensione a 720 giorni in 48 mesi (Oncologia, Sclerosi Multipla, Cirrosi).
Tutela Disabili	Extra 30-60 gg (dal 2026) con integrazione all'80%.	Nessuna menzione specifica di giorni extra.
Infortuni	Non specificato nel testo (segue comporto).	Specifico: 180 gg (continuativo) o 240 gg (sommatoria).

2. Trattamento Economico

C011 garantisce una copertura economica molto più elevata e duratura rispetto a **C053**.

Disciplina C011 (Vantaggiosa per integrazione)

- **Copertura:** 100% della retribuzione netta per periodi lunghi (**122, 153 o 214 giorni** in base all'anzianità).
- **Residuo:** Oltre i limiti sopra citati, l'integrazione scende all'**80%**.
- **Ospedalizzazione:** 100% garantito per ricoveri > 10 giorni (max 61 gg).
- **Malattie brevi:** Penalizzazione dal 4° evento (66%) e dal 5° (50%) per i primi 3 giorni.

Disciplina C053 (Più restrittiva)

- **Carenza (primi 3 gg):** Solo 60% per i primi 4 eventi, poi non specificato.
- **Indennità standard:** Solo il **75%** dal 4° al 45° giorno.
- **Tetto massimo:** L'azienda integra solo per un massimo di **45 giorni** all'anno (salvo patologie ospedaliere certificate dove si arriva al 100% per 180 gg).

3. Novità e Particolarità (Focus C011)

Il testo **C011** introduce elementi normativi molto recenti (riferimenti al 2025/2026):

- **Permessi:** 10 ore annue per visite/esami per malattie oncologiche o invalidità > 74% (anche per figli minori).
- **Lavoro Agile:** Diritto prioritario di accesso allo smart working dopo il congedo per gravi patologie.



Palazzo Comunale Via C. Battisti, 56 – C.A.P. 20055 – Vimodrone (MI)
Telefono 02250771 – Fax 022500316
Pec comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it
E-mail Istituzionale protocollo@comune.vimodrone.milano.it
Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK
Codice Fiscale 07430220157 – Partita Iva 00858950967

COMUNE DI VIMODRONE

Città metropolitana di Milano

SETTORE REGOLAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tel. 02250771 – e-mail lavoripubblici@comune.vimodrone.milano.it

- **Maternità:** In C011 le malattie in gravidanza sono escluse dal computo delle penalizzazioni per eventi ripetuti.
- **Sotto il profilo economico: C011 è nettamente superiore.** Garantisce il 100% dello stipendio per molti mesi, mentre C053 si ferma al 75% e ha un limite temporale molto stretto (45 giorni).
- **Sotto il profilo della stabilità (Posto di lavoro):** * Per lavoratori con **molta anzianità**, C011 offre tutele migliori (fino a 1,5 anni di comporta prolungato).
 - Per chi soffre di **patologie croniche specifiche** (Oncologia, SM), C053 offre un comporta blindato molto lungo (720 giorni) già codificato, mentre C011 punta su un congedo di 24 mesi che però è **non retribuito**.