

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE, ENTI E ASSOCIAZIONI DEL SETTORE SPORTIVO E DEL BENESSERE

Periodo di validità dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024

Nel rispetto delle reciproche prerogative, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Italiana Palestre e Attività Sportive CNL**, **FILD CONFSAI** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei rispettivi lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno che si caratterizza per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei soggetti bilaterali costituiti dalle Parti: Ente Bilaterale EPABIC, Fondo Interprofessionale FONINT, Fondo Sanitario SANIT e Organismo Paritetico O.P.N. ITALIA LAVORO.

Su tale solco, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **Federazione Italiana Palestre e Attività Sportive CNL**, e **FILD CONFSAI** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sottoscrivono il presente CCNL nell'interesse delle numerose federazioni di settore, in ragione della maggiore capacità di sintesi nel rappresentare gli interessi delle rispettive federazioni aderenti e in considerazione di una più ampia capacità di rappresentanza degli interessi diffusi, anche a livello intersettoriale, sia di imprese che di lavoratori.

Tutto ciò premesso

Il giorno 01 del mese di ottobre dell'anno 2021 presso la sede CNL- Confederazione Nazionale del Lavoro, in Roma Via Piave n. 24



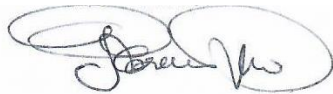
TRA

Parte Datoriale:

CNL Confederazione Nazionale Del Lavoro, rappresentata dal suo **Presidente Michele Antonio Eramo**, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed applicanti il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazioni di categoria;



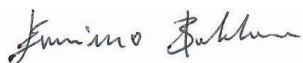
Federazione Italiana Palestre e Attività Sportive CNL, rappresentata dal suo Presidente, Graziano Russo che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate a cui si applica il presente contratto collettivo.



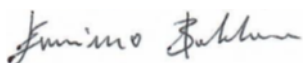
E

Parte Sindacale:

FILD CONFSAL Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



FILD CIU Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria.



INDICE

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - (Sfera di applicazione)

Art. 2 - (Decorrenza e durata)

Art. 3 - (Condizioni di miglior favore)

Titolo II

RELAZIONI I SINDACALI

Art. 4 - (CO.AS.CO - Diritto di in formazione e confronto tra le parti)

Art. 5 - (Struttura della contrattazione)

Art. 6 - (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

Art. 7 - (Ente bilaterale EPABIC)

Art. 8 - (Pari opportunità tra uomo e donna - mobbing - molestie sessuali)

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 9 - (Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 10 - (Assemblee)

Art. 11 - (Permessi per cariche sindacali)

Art. 12 - (Trattenute associative sindacali)

Art. 13 - (Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali)

Art. 14 - (Affissioni sindacali)

Art. 15 - (Locali per attività sindacale)



Titolo IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - (Assunzione)

Art. 17- (Periodo di prova)

Art. 18 - (Assunzione a tempo determinato)

Art. 19 - (Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Art. 20 - (Percentuali di ammissibilità)

Art. 21 - (Lavoro a tempo parziale)

Art. 22 - (Apprendistato)

Titolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - (Tutela dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche)

Art. 24 - (Tutela dei lavoratori con disabilità)

Art. 25 - (Superamento delle barriere architettoniche)

Art. 26 - (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

Art. 27 - (Divise e indumenti di servizio)

Art. 28 - (Attività di volontariato)

Art. 29 - (Donazioni di sangue e/o di midollo)

Art. 30 - (Assistenza legale)

Art. 31 - (Responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza)

Art. 32 - (Ritiro della patente)

Art. 33 - (Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio)

Art. 34 - (Diritto allo studio)

Art. 35 - (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale)

Art. 36 - (Classificazione del personale)

Art. 37 - (Mansioni dei lavoratori)

Art. 38 - (Mansioni promiscue)



- Art. 39 - (Passaggio di livello)
- Art. 40 - (Inidoneità psico-fisica)
- Art. 41 - (Elementi della retribuzione)
- Art. 42 - (Minimo retributivo mensile conglobato)
- Art. 43 - (Corresponsione della retribuzione)
- Art. 44 - (Tredicesima mensilità)
- Art. 45 - (Quattordicesima mensilità)
- Art. 46 - (Trattamento di famiglia)
- Art. 47 - (Scatti di anzianità)
- Art. 48 - (Uso della mensa e dell'alloggio)
- Art. 49 - (Orario di lavoro)
- Art. 50 - (Riposo settimanale)
- Art. 51 - (Lavoro straordinario)
- Art. 52 - (Lavoro ordinario notturno e festivo)
- Art. 53 - (Festività nazionali e infrasettimanali)
- Art. 54 - (Ferie)
- Art. 55 - (Reperibilità)
- Art. 56 - (Richiamo in servizio)
- Art. 57 - (Trattamento di missione)
- Art. 58 - (Trasferimenti di residenza)
- Art. 59 - (Condizioni di trasferibilità)

Titolo VI

PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI

- Art. 60 - (Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile)
- Art. 61 - (Tutela della maternità e della paternità)
- Art. 62 - (Congedo matrimoniale)
- Art. 63 - (Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità)
- Art. 64 - (Permessi per funzioni elettorali, referendum)
- Art. 65 - (Banca ore)
- Art. 66 - (Aspettativa non retribuita)



Art. 67 - (Malattia e infortunio)

Titolo VII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 68 - (Doveri del personale)

Art. 69 - (Ritardi ed assenze)

Art. 70 - (Provvedimenti disciplinari)

Titolo VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71 - (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Art. 72 - (Licenziamento individuale)

Art. 73 - (Appalti - Cambi di gestione)

Art. 74 - (Trattamento di fine rapporto)

Titolo IX

PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 74bis – (Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO)

Art. 75 - (Commissione paritetica nazionale e regionale)

Art. 75bis – (Commissione di certificazione)

Titolo X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 76 - (Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT)

Art. 77 - (Previdenza complementare)

Art. 78 - (Telelavoro - Lavoro agile -Smart working)

Art. 79 - (Fondo Interprofessionale FONINT)



Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

(Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo di lavoro non regola i rapporti tra le società sportive e sportivi professionisti, in quanto già regolati dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91, modificata dalla Legge 586/ 1996 e s.m.i.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Imprese, Enti e Associazioni ed altre iniziative organizzate, operanti nel settore Sportivo e del benessere.

Per Associazioni ed iniziative organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- enti e Associazioni con o senza personalità giuridica iscritte e non iscritte al registro nazionale CONI;
- cooperative, imprese e privati;
- consorzi tra i soggetti sopra descritti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le attività riconosciute e non dall'elenco delle attività sportive redatto dal CONI. A titolo puramente indicativo ricadono le seguenti attività raccolte in capitoli generali:

Strutture, Centri o siti sportivi complessi che comprendono più impianti sportivi di varia tipologia che praticano qualsiasi attività sportiva rientrante o meno nell'elenco delle attività sportive individuate dal CONI, sia indoor che outdoor;

Palestre e/o scuole in genere;

- Centri o siti Fitness di tipo motorio finalizzati prevalentemente alla prevenzione, mantenimento e miglioramento del benessere psico-fisico della persona quali, ad esempio, corsi di ginnastica individuale e/o di gruppo, in sale libere oppure attrezzate, oppur e in acqua;
- Centri Wellness che affiancano ai servizi per la cura della persona anche i trattamenti estetici, massofisioterapia, medicina naturale (shiatsu, riflessologia plantare, ayurveda), sauna, bagno turco, idro massaggio, ecc.;
- Centri natatori, piscine per lo svolgimento di qualsiasi attività motoria in acqua;
- Centri Ippici i quali affiancano o meno anche attività ippoterapica, attività turistica, manifestazioni di genere, attività di addestramento e formazione in genere;
- Sport motoristici;
- Centri di addestramento di attività di volo;
- Sferisteri per lo svolgimento di attività sportive di genere, manifestazioni di genere, attività di addestramento e formazione in genere;
- Autodromi per lo svolgimento di attività motoristiche in genere, manifestazioni di genere, attività di addestramento e formazione in genere;
- Centri cinofili manifestazioni di genere, attività di addestramento e formazione in genere;
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.



Le parti firmatarie riconoscono il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore sportivo e del benessere e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale. Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali i dipendenti delle Imprese, Enti e Associazioni ricomprese nel presente CCNL, le parti, stipulanti il presente accordo, si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.

Art. 2 (Decorrenza e durata)

1. Il presente contratto, ha durata triennale, dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga fatta disdetta da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A.R., tre mesi prima della scadenza.
2. Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.
3. Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.
4. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.
5. Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.
6. Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.
7. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.
8. Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.
9. Le Parti, firmatarie del presente CCNL e nello specifico al successivo articolo 39, in riferimento a quanto previsto dall'Accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera 1) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.



Art. 3 (Condizioni di miglior favore)

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Imprese, Enti e Associazioni. Per le Imprese, Enti e Associazioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi Protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale. In ogni caso, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti, fatto salvo quanto previsto nei cambi di gestione ex art. 73.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

(CO.AS.CO Diritto di informazione e confronto tra le parti)

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO è riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

Art. 5

(Struttura della contrattazione)

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:

- primo livello - nazionale, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL;
- secondo livello - Provinciale o azienda le, sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale/ provinciale/ aziendale esclusivamente le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, in sede di istituzione le Direzioni degli enti e le Rappresentanze sindacali unitarie, o in loro assenza le R.S.A./R.S.U., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dai Protocolli interconfederali e dal presente CCNL. La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, ovvero materie espressamente delegate a tale livello dalla contrattazione nazionale. Le erogazioni economiche del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività che rendano disponibili risorse, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'istituzione. In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:



Sede Regionale/Provinciale/Aziendale

- Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, anche a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al 3° comma del presente articolo da attuare a livello Provinciale/Aziendale.
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali.
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 55.
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 20 per l'utilizzo dei contratti a termine, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato anche a livello provinciale/aziendale.
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 33 anche a livello provinciale/aziendale.
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1.
- Inquadramento di eventuali figure professionali non previste dal vigente CCNL, con applicazione per analogia delle relative declaratorie e profili professionali;

Ulteriori e diverse deroghe relative all'orario di lavoro.

Le piattaforme per il rinnovo degli accordi regionali/provinciali/aziendali saranno presentate tre mesi prima della loro scadenza per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile alla conclusione del negoziato prima della scadenza dell'accordo in atto. Durante i sei mesi precedenti, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. L'accordo regionale/provinciale/aziendale potrà essere disdetto da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il precedente accordo rimarrà in vigore fino alla stipulazione del nuovo. Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, l'accordo regionale/provinciale/azienda le dovrà intendersi rinnovato per un anno, e così di anno in anno. Resta altresì in teso che saranno oggetto di contrattazione regionale/provinciale/aziendale le materie non espressamente disciplinate dal presente contratto anche con riferimento alle specificità normative regionali in materia sportiva.

Livello Aziendale

1. definizione di turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia,



innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 6

(Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000, n. 83, le parti individuano in ambito sportivo i seguenti servizi minimi essenziali:

- a) prestazioni di primo soccorso abilitati BLS-D e quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
- b) sanificazione del materiale.



Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture previste dall'art. 1 del presente CCNL (sfera di applicazione) secondo i contenuti e le modalità previste dalla L. 23 giugno 1990 n. 146 e successive modifiche o integrazioni. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo. Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Art. 7 (Ente bilaterale)

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico in sigla EPABIC. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. L'EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede all'analisi e monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali del settore di riferimento;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e il monitoraggio e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;



- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L, può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FONINT.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

Art. 8

(Pari opportunità tra uomo e donna - mobbing - molestie sessuali)

Ai fini della piena e puntuale applicazione della L. 10 aprile 1991, n. 125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità composto da una componente / un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza di FILD CONFESAL. Possono essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti. Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento nonché appositi finanziamenti, che faranno parte di specifici accordi, a sostegno delle loro attività.

Mobbing

Le Parti, al fine di porre un primo ostacolo a questo fenomeno, propongono ed incentivano l'uso, laddove possibile, dello strumento del telelavoro o del lavoro agile a seconda dei casi. La RSU/RSA e la direzione aziendale sono chiamate ad attivarsi immediatamente dal momento in cui sono a conoscenza di tali fatti di cui al primo capoverso del presente articolo informandone la commissione delle pari opportunità e le autorità competenti.

Molestie sessuali

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le Parti, al fine di porre un primo ostacolo a questo fenomeno, propongono ed incentivano l'uso, laddove possibile, dello strumento del telelavoro o del lavoro agile a seconda dei casi. La RSU /RSA e la direzione aziendale sono chiamate ad attivarsi immediatamente dal momento in cui sono a conoscenza di tali fatti informandone la commissione delle pari opportunità e le autorità competenti. Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/



lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Titolo III DIRITTI SINDACALI

Art. 9

(Rappresentanze sindacali unitarie/RSA)

Le Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti, ovvero le R.S.A. (Rappresentanze sindacali aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U. Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U., ovvero dalle R.S.A. in caso di non costituzione della R.S.U., e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. Alla Rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 10

(Assemblee)

Nelle Imprese, Enti e Associazioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. L'ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Della convocazione della riunione deve essere data all'amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata coincidenti, di norma, con l'inizio o la fine degli orari lavorativi giornalieri. In ogni caso, in occasione di assemblee, saranno garantiti i medesimi servizi minimi essenziali previsti dal precedente art. 6. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art. 11

(Permessi per cariche sindacali)

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/ 1970.

Art. 12

(Trattenute associative sindacali)



I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O.S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art. 13

(Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali)

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della L. 20 maggio 1970 n. 300 e successive modifiche o integrazioni. Il mandato di Rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 14

(Affissioni sindacali)

Sarà consentito alle OO.SS. stipulanti, alle RSU o, in mancanza, alle loro RSA di affiggere su appositi spazi, che le direzioni avranno l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Istituzione, pubblicazioni, testi e comunicazioni esclusivamente inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla Direzione dell'istituzione.

Art. 15

(Locali per attività sindacale)

Nelle Imprese, Enti e Associazioni con almeno 200 dipendenti gli Enti metteranno permanentemente a disposizione delle RSU o, in mancanza, delle R.S.A. per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Nelle Imprese, Enti e Associazioni con un numero inferiore di dipendenti le RSU o, in mancanza, le R.S.A. potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 (Assunzione)

L'assunzione del personale deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato. I lavoratori sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del contratto collettivo nazionale di lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso



l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'ente (ad es.: soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

- a) fascicolo sanitario se già lavoratore dipendente o salvaguardia per la visita di idoneità ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche o integrazioni;
- b) documenti delle Assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- c) codice fiscale;
- d) carta d'identità o documento equipollente;
- e) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi, certificati di abilitazione, patenti, attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
- f) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
- g) certificato di stato di famiglia;
- h) certificato di residenza anagrafica;
- i) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
- j) eventuale libretto di pensione.

La documentazione di cui ai punti c), g), h), j) può essere sostituita da autocertificazione ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445. Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore. Gli stessi dovranno comunicare tempestivamente ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione. In relazione alle caratteristiche dell'istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche o integrazioni.

Art. 17 (Periodo di prova)

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri: 180 giorni di effettivo servizio;
- 1° livello: 120 giorni di effettivo servizio;
- 2° livello: 90 giorni di effettivo servizio;
- 3° livello: 90 giorni di effettivo servizio;
- 4° livello: 60 giorni di effettivo servizio;
- 6° livello: 30 giorni di effettivo servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e TFR maturati. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso.

Art. 18

(Assunzione a tempo determinato)



Premessa

Le parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro. In considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la continuità assistenziale, le parti convengono che, in determinate condizioni, il contratto possa essere assoggettato ad un termine di scadenza.

a) Causali

L'apposizione del termine alla durata del contratto sarà consentita a fronte di ragioni tecniche, organizzative e produttive anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Istituzione, nonché a ragioni sostitutive.

Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

b) Primo contratto a causale

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al punto precedente non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. Il predetto primo contratto a causa le non sarà prorogabile anche se di durata inferiore a 12 mesi, e non potrà essere frazionato in più contratti anche se di durata complessiva non superiore a dodici mesi.

In caso di superamento dei 12 mesi il rapporto di lavoro sarà considerato a tempo indeterminato dal momento del superamento.

c) Adempimenti formali

Il contratto a termine è stipulato in forma scritta. L'apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni giustificatrici del contratto, fatto salvo quanto previsto al punto precedente. Il contratto individuale dovrà contenere gli elementi previsti dal D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 152 e successive modificazioni e/ o integrazioni.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore interessati entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

d) Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



da parte di Imprese, Enti e Associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;

salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della L. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

e) Proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

f) Prosecuzione

Il rapporto di lavoro a termine, con il consenso del lavoratore, può essere continuato oltre il termine inizialmente fissato. La prosecuzione avrà la durata di 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi; 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

Al lavoratore competerà una maggiorazione retributiva pari al 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo, ed al 40% per ciascun ulteriore giorno successivo.

Se il rapporto di lavoro continuerà oltre i suddetti termini, si considererà a tempo indeterminato dalla scadenza degli stessi termini.

Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

g) Successione di contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Ai sensi della L. 22 giugno 2012, n. 92, qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata inferiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato. Quanto sopra sarà applicato in tutti i casi previsti dal precedente punto a) oltre alle ipotesi previste dalla L. 22 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche o integrazioni.

h) Durata massima ed automatica trasformazione in contratto a tempo indeterminato per effetto della successione dei contratti



Ferma restando la disciplina della successione dei contratti di cui al precedente punto g), qualora per effetto di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 42 mesi computati nell'ultimo quinquennio e comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato. Resta inteso che verranno considerati nel computo il periodo di somministrazione di cui al presente CCNL. L'automatica trasformazione non opera nel caso di contratti a termine stipulati per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto. La conversione automatica del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, al raggiungimento dei quarantadue mesi complessivi, opererà dopo che siano trascorsi 30 giorni dalla scadenza del contratto in corso, durante il quale sia stato raggiunto il limite dei quarantadue mesi. In tal caso, le ulteriori giornate dovranno essere compensate con le maggiorazioni già previste dall'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, pari al 20% per i primi 10 giorni e 40% per i successivi. Al superamento dei quarantadue mesi (42) nella successione dei contratti a tempo determinato secondo quanto previsto ai commi precedenti, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti potrà essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

i) Diritto di precedenza

Il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, avrà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo inde terminato per le stesse mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali avrà diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle medesime mansioni e per le medesime attività stagionali. In entrambi i suddetti casi, il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore abbia manifestato, in forma scritta, in tal senso la sua volontà entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto, e si estingue decorso un anno dalla data di cessazione.

l) Principio di non discriminazione

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità. Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

m) Salute e sicurezza

I lavoratori assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del T.U. di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

n) Computabilità

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computati ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n. 300 ed ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art. 4 L. 13 marzo 1999 n. 68. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai rapporti di apprendistato, ed alle attività di stages e/o



tirocinio. Le Parti firmatarie convengono che, in caso di variazioni normative, si incontreranno per l'armonizzazione del presente articolo.

Art. 19

(Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico- produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81. Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque pretrattici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore. Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore. I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore. Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.



Art. 20

(Percentuali di ammissibilità)

Le parti concordano che, in ogni istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di persona le con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 18, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 19, non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 19 non potrà superare 1,8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata. Fanno eccezione ai limiti previsti dal presente articolo i contratti a termine per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, nonché le attività stagionali (Villaggi -vacanze, soggiorni climatici, ecc.).

Art. 21

(Lavoro a tempo parziale)

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall' art. 49.

A) Principi generali

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- Favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- Favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio e per rispondere alle necessità organizzative e di continuità assistenziale nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- Dare risposta, tenendo conto delle necessità organizzative delle strutture, alle esigenze individuali dei lavoratori.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Viene fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori part-time sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

B) Tipologie del rapporto di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere:

Orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

Verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitata mente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno:



Misto, quando il lavoro si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi è caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

C) Adempimenti formali

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto contenente i seguenti elementi:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche;
- f) la durata del periodo di prova se previsto;
- g) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- h) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- i) la durata della prestazione lavorativa ridotta e la collocazione temporale dell'orario con riferimento ai giorni, alle settimane, ai mesi o all'anno;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Gli elementi di cui ai punti h), j) potranno essere sostituiti da diverse indicazioni al presente CCNL.

D) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Per i dipendenti a tempo indeterminato la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale dei lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non costituisce motivo di licenziamento né di contestazione disciplinare.



E) Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Avranno diritto al passaggio da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare a tempo pieno.

F) Diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno all'atto dell'assunzione abbiano concordato clausole individuali finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse o analoghe mansioni.

Tra i richiedenti la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avranno diritto di precedenza compatibilmente alla qualifica:

- I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio;
- I lavoratori il cui coniuge, genitore o figlio siano affetti da patologie oncologiche;
- I lavoratori che debbano prestare assistenza ad una persona convivente riconosciuta disabile in situazione di gravità, con invalidità del 100% ed in stato di necessità di assistenza continua, in quanto non autosufficiente nel compimento degli atti quotidiani, ai sensi della L. 5 febbraio 1992 n. 104.
- Coloro che debbono seguire terapie mediche a carattere continuativo ovvero terapie di recupero per tossicodipendenza o alcool dipendenza preventivamente certificate secondo programmi di recupero predisposti da strutture sanitarie accreditate e per la durata del progetto di recupero;
- I lavoratori che a seguito di somministrazione di terapie salvavita si trovino in condizioni di accertata riduzione della capacità lavorativa, per il periodo di tempo in cui sussiste la ridotta capacità secondo certificazione dei servizi sanitari competenti per territorio;
- I lavoratori che abbiano un figlio di età non superiore a 8 anni laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio o in assenza di vincolo matrimoniale anche senza convivenza di fatto. In tali casi la trasformazione del rapporto di lavoro, di norma, non potrà essere inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi;
- Le lavoratrici al rientro dalla maternità fino al compimento di tre anni di età del bambino, con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno alla scadenza, salvo diverso accordo individuale tra le parti;
- L'esercizio del diritto allo studio ai sensi dell'art. 10 L. 20 maggio 1970 n.300, per un periodo massimo della durata del corso legale di studio;
- I lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

L'eventuale completamento dell'orario fino al tempo pieno potrà essere perseguito mediante assunzione di lavoratori a termine con scadenza del contratto al momento del ripristino del tempo pieno.

G) Lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche o flessibili

Il ricorso al lavoro supplementare, straordinario ed alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

- Lavoro supplementare



Sussistenza di esigenze a carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza. Le imprese, Enti e Associazioni potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno ed entro il limite massimo individuale di 150 ore annue. Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni elencate al precedente punto F) non saranno obbligati a prestare lavoro supplementare.

- Lavoro straordinario

Stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta. Il compenso per lavoro straordinario avverrà con l'applicazione alla ordinaria retribuzione oraria delle maggiorazioni previste all'art. 51. Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella "banca ore" prevista all'art. 65, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

- Variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore, risultante da atto scritto;
- c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore.

- Variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore risultante da atto scritto;
- e) preavviso di due giorni salvo deroga pattuibile col lavoratore;
- d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno.

Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

H) Compenso per applicazione di clausole elastiche o flessibili

Il compenso dovuto al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro, per cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.



I) Revoca delle clausole elastiche o flessibili

Qualora lavoratori assunti a tempo parziale abbiano concordato nel contratto individuale di lavoro clausole elastiche o flessibili all'atto dell'assunzione o successivamente, essi avranno facoltà durante il rapporto di lavoro di chiedere l'eliminazione ovvero la modifica di tali clausole, anche facendosi assistere dalle RSU o R.S.A. costituite nell'Istituzione.

La predetta facoltà spetterà al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Lavoratori affetti da patologie oncologiche anche per gli effetti invalidanti delle terapie salvavita per i quali sia certificata una ridotta capacità lavorativa da parte dei servizi sanitari competenti per territorio;
- Lavoratori con situazioni di patologie onco logiche a carico di coniuge, figli e genitori anche se non conviventi;
- Lavoratori con figli conviventi fino a 13 anni di età o senza limiti di età qualora con disabilità ai sensi dell'art. 3 L. 5 febbraio 1992 n. 104;
- Lavoratori studenti ai sensi dell'art. 10 L. 20 maggio 1970 n. 300;

La sospensione delle clausole elastiche o flessibili opererà per tutto il periodo durante il quale sussistono le particolari condizioni sopra descritte.

L) Computabilità

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente CCNL, i lavoratori part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'impresa, Ente o Associazione in proporzione all'orario previsto dal contratto individuale.

Art. 22

(Apprendistato)

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio socio-assistenziale. Le imprese, Enti e Associazioni potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167 e della L. 28 giugno 2012 n. 92. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Ammissibilità

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ha lo scopo di consentire a i giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 2° e 6° compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art.36 del presente CCNL. Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:

- Infermiere professionale



- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo

Requisiti del contratto

Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta.

Nell'atto scritto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipula del contratto. Numero degli apprendisti in rapporto alle prosecuzioni del rapporto di lavoro dei precedenti apprendisti. Le Imprese, Enti e Associazioni non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3 limiti di età. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto, e la sua durata sarà pari a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale di inquadramento. Durante il periodo di prova sussiste il reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata. Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Obblighi del datore di lavoro:

L'impresa, Ente o Associazione datore di lavoro avrà l'obbligo:



- a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- e) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Imprese, Enti e Associazioni finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le Imprese, Enti e Associazioni daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista dovrà:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme diramate mediante regolamento interno. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo. Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall' art. 48 del presente contratto. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66, pertanto essi potranno prestare la loro opera straordinaria e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno.

Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art. 42 del presente CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.



Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire e. Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

Malattia

In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento carico dell'impresa, ente o associazione riservato al personale qualificato. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 18 mesi con esclusione delle attività stagionali, e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire secondo alle seguenti scadenze:

36 mesi: Liv. 2 - 3;

24 mesi: Liv. 4 - 5;

18 mesi: Liv. 6.

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estinguerà:

al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

La formazione interna

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante dall'art 4 comma 2 D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei



percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Tutor aziendale

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale. Il predetto tutor avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro. Nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle strutture fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Imprese, Enti e Associazioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167.

Durata della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. Le ore di formazione di cui al presente articolo saranno comprese nell'orario normale di lavoro. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche, saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

Contenuti e modalità di erogazione della formazione

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico- scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia del servizio
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'Ente procedere direttamente alla erogazione della formazione. I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e metodi di lavoro



- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento della qualifica. La formazione svolta dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendista to professionalizzante, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Titolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

(Tutela dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche)

A favore dei dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, la condizione di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- e) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) l'impresa, ente o associazione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Art. 24

(Tutela dei lavoratori con disabilità)

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata la condizione di disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:



- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Per quanto non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni o integrazioni.

Art. 25

(Superamento delle barriere architettoniche)

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche o integrazioni.

Art. 26

(Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

La tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro è regolata dal Testo Unico di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche o integrazioni.

Art. 27

(Divise e indumenti di servizio)

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico del datore di lavoro. La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore. Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti. Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di istituzione.

Art.28

(Attività di volontariato)

I lavoratori che fanno parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della L. 11 agosto 1991, n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL. In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Art. 29



(Donazioni di sangue e/o di midollo)

Il lavoratore che dona il sangue e/o il midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

Art. 30

(Assistenza legale)

Ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico del lavoratore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

Art. 31

(Responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza)

La responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all' art. 5 della L. 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico degli interessati.

Art. 32

(Ritiro della patente)

Al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia stata ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altre indennità. Durante questo periodo, previo accordo tra le parti in sede di istituto e qualora ve ne sia la possibilità, il lavoratore potrà essere assegnato ad altri lavori; in questo caso competerà la retribuzione del livello corrispondente ai lavori assegnati.

Art. 33

(Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio)

L' utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza. Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità. Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

Art. 34

(Diritto allo studio)

Esercizio del diritto allo studio



Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto all'art. 10 dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Permessi retribuiti

Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti dallo Stato italiano, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore pro-capite annue da riproporzionarsi in caso di orario part-time e/o a tempo determinato. La concessione del monte ore di cui al presente articolo rientra nello stesso limite del 10% del personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno precedente previsto dal successivo art. 35. Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate e addebitate al lavoratore.

Congedo non retribuito per formazione

Ai sensi dell'art. 5 L. 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ente o associazione, potranno richiedere un congedo per formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Per congedo per formazione si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finalizzate dal datore di lavoro. La percentuale complessiva massima degli aventi diritto è determinata nella misura del 5% del personale assunto a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il predetto limite massimo, le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per la concessione del congedo. Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia e infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura. Per la concessione dei congedi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità dovranno presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. L'impresa, ente o associazione potrà non accogliere la concessione del congedo a fronte di comprovate esigenze organizzative o di pregiudizio alla funzionalità del servizio, ovvero potrà, in alternativa, differirne la concessione per le medesime motivazioni. Il differimento potrà essere al massimo di sei mesi. Durante il periodo di congedo per formazione i lavoratori conserveranno il posto di lavoro e non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Tale periodo non sarà computabile nell'anzianità di servizio e non sarà cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri permessi retribuiti o non retribuiti. Nel caso di infermità per le patologie previste all'art. 4 comma 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53 intervenuta durante il periodo di congedo, il lavoratore potrà comunicare per iscritto al proprio datore di lavoro l'interruzione del congedo. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma precedente può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità. I lavoratori interessati avranno diritto, a domanda, all'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile.

Art. 35

(Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale)



Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'impresa, ente o associazione. A tale scopo i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Imprese, Enti e Associazioni o singole unità operative, comprensivo del diritto allo studio di cui all'art. precedente, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili. Il predetto plafond individuale sarà riproporzionato alla durata della prestazione nel caso di dipendenti part-time. Ai predetti fini, saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia e infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura. Qualora il numero dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi. I dipendenti che debbono partecipare ai corsi di qualificazione per l'ottenimento di qualifiche necessarie alla copertura del loro posto di lavoro secondo specifiche convenzioni o standard regionali avranno diritto di priorità rispetto a coloro che esercitano il diritto allo studio. Nelle Imprese, Enti e Associazioni o unità operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno. In ogni unità operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. I lavoratori dovranno fornire all'istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza. Qualora il dipendente dia le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione. Parimenti qualora il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute. Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM

Per l'educazione continua in medicina l'Ente bilaterale verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Art. 36

(Classificazione del personale)

I lavoratori dipendenti dalle Imprese, Enti e Associazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL sono classificati anche in considerazione del sistema SNaQ - CONI:

Quadri

A questa categoria appartengono i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1 ° luglio 1926, n. 1130, ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio, servizi e terziario.

Livello 1°



A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa con compiti di responsabilità di team complessi in contesti nazionali ed internazionali di alto livello, competenti a partecipare e a dirigere attività di ricerca o programmi federali di sviluppo di talento. (Livello IV del sistema SNaQ).

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore tecnico;
- Responsabile di settore; (Formazione, territorio)
- Direttore di unità operativa Marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo;
- Capo area;

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di diversi profili professionali, in grado di coordinare l'attività di altri tecnici. Allenare qualsiasi atleta anche ai massimi livelli; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Allenatore Capo;
- Esperto in preparazione fisica;
- Terapista della riabilitazione;
- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto Direttore;
- Psicopedagogista e similare;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- Operatori sanitari: infermieri, fisioterapisti, dietista;
- Massiofisiokinesiterapista;
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica. A questo livello appartengono anche qualifiche tecniche in grado di operare in piena autonomia con squadre ed atleti impegnate in attività locali, regionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:



- Allenatore;
- Esperto in preparazione fisica;
- Terapista della riabilitazione, massaggiatori sportivi;
- Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista;
- Operatori gestionali ausiliari dello sport;
- Animatore professionale;
- Operaio specializzato;
- Altro personale in possesso di diploma e/o di laurea che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Aiuto allenatore, aiuto istruttori (sistema SNaQ)
- Customer Care;
- Addetto alla preparazione di materiali sportivi;
- Artiere;
- Bagnino con abilitazione;
- Addetto mansioni d'ordine di segreteria;
- Hostess;
- Addetto al punto di ristoro;
- Promoter;
- Estetista;
- conducente di automezzi e motobarche
- Cassiere;
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella predetta elencazione.

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico-specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:



- Caddie master;
- Addetto alla manutenzione dei giardini e/o campi sportivi;
- Addetto ai galleggianti;
- Addetto alla manutenzione delle piscine;
- Receptionist;
- Conducente di autovetture;
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella predetta elencazione.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ai campi;
- Animatore- accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Personale addetto alla vigilanza;
- Addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici;
- Addetto ai servizi per bagnanti;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella predetta elencazione.

Art. 37

(Mansioni dei lavoratori)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stato assegnato, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. In applicazione a quanto previsto



dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene. Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

Art. 38

(Mansioni promiscue)

In caso di mansioni promiscue, ossia quelle riferibili a diversi livelli di inquadramento, si fa riferimento all'attività prevalente. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore. Per attività prevalente si intende quella svolta con maggior frequenza, congiuntamente ad un maggior valore professionale, purché non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere sporadico, accessorio, complementare.

Art. 39

(Passaggio di livello)

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam non assorbibile.

Art. 40

(Inidoneità psico-fisica)

Nel caso in cui al dipendente venga riconosciuta dalle Imprese, Enti e Associazioni preposte l'inidoneità psicofisica all'espletamento delle mansioni per le quali sono stati assunti o di quelle successivamente acquisite, esperiranno dietro richiesta del lavoratore ogni utile tentativo per il loro recupero lavorativo, a condizione che da ciò non derivi un maggior onere a carico dell'impresa, ente o associazione.

Art. 41

(Elementi della retribuzione)

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale del lavoratore sono i seguenti:



- a) minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento;
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
- d) indennità di funzione;
- e) altre indennità previste dal presente CCNL.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 42

(Minimo retributivo mensile conglobato)

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A secondo le decorrenze indicate:

Tabella A - Minimi retributivi mensili nazionali

LIVELLO	Retribuzione al 01/10/2021	Retribuzione al 01/05/2022	Retribuzione al 01/05/2023	Retribuzione al 30/09/2023
Quadri	1.799,72	1.838,59	1.878,30	1.918,87
1°	1.692,58	1.729,13	1.766,48	1.804,64
2°	1.478,32	1.510,25	1.542,87	1.576,19
3°	1.349,78	1.378,93	1.408,71	1.439,14
4°	1.306,94	1.335,27	1.363,60	1.391,93
5°	1.253,38	1.280,44	1.308,09	1.336,35
6°	1.190,00	1.214,78	1.241,10	1.267,82

Gli importi di cui sopra andranno in vigore con decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Indennità di funzione

Alla categoria quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a €100,00 mensili lorde, valide ad ogni effetto di legge e di contratto. Salario accessorio per funzioni di coordinamento. Ai dipendenti ai quali vengano formalmente attribuite per iscritto anche pro-tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari e/ o inferiore livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 mensili lorde per 14 mensilità, valide ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Art. 43

(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, nonché ogni altro elemento previsto dalle vigenti disposizioni di legge.





Art. 44

(Tredicesima mensilità)

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 41. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero. Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto. Dall'ammontare della 13° mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.

Art. 45

(Quattordicesima mensilità)

Al personale sarà corrisposto entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 41 in atto al 30 giugno immediatamente precedente. I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato. Non hanno diritto alla 14° mensilità i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14° mensilità e l'importo in atto percepito. Non sono assorbibili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13° mensilità. Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio. Dall'ammontare della 14° mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione. Relativa mente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art. 78.

Art. 46

(Trattamento di famiglia)

Poiché le Imprese, Enti e Associazioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.u.a.f. (Cassa unica assegni familiari) gestita dall' INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.u.a.f. Tale forma resterà in vigore fino a quando l'INPS dovesse inquadrare l'istituzione nella C.u.a.f. Gli interessati sono tenuti a presentare all'istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto. Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 47



(Scatti di anzianità)

Ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi ivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

QUADRI	34,10
1	35,55
2	31,00
3	29,96
4	28,42
5	27,38
6	25,83

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni affidate. Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art. 78.

Formazione di anzianità Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti. I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il presente articolo prevede 10 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).

Crediti Formativi

Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione. I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.





Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio WhatsApp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso. La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora. In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile. Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU /RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.

Art. 48

(Uso della mensa e dell'alloggio)

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi. In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad € 1,60 per ciascun pasto, e ad € 23,00 mensili per l'alloggio. Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

Art. 49

(Orario di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore. L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa impresa, ente o associazione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi. In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico a carico delle imprese, enti o associazioni. I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma. Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge. Possono essere



concordate al 2° livello durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo, ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi. Allo stesso livello, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato in via eccezionale, che qualora il lavoratore non possa usufruire del riposo settimanale, dovrà essere garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere. Le quattro festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore. Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva. Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso. In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS. firmatarie e/ o RSA/ RSU. I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiore alle 7 ore. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore. Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali. Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella "banca ore" di cui all'art. 65 del presente CCNL. Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art. 78.

Art. 50

(Riposo settimanale)

Ogni lavoratore ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 52.

Art. 51

(Lavoro straordinario)

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato. È considerato lavoro



straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio. Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

- a) diurno: 25%
- b) notturno: 40%
- e) festivo diurno: 50%
- d) festivo notturno: 60%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 41 viene divisa per 164. Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo. Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella "banca ore" di cui all'art. 65, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 52

(Lavoro ordinario notturno e festivo)

In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- a) Servizio ordinario notturno in turno: 20%
- b) Servizio ordinario notturno non programmato: 25%
- e) Servizio ordinario domenicale e/o festivo: 15%
- d) Servizio ordinario festivo notturno: 25%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro. È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell'arco di due settimane. Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 41 viene divisa per 164. Ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, qualora sopraggiungano condizioni che impongano il divieto di adibire il lavoratore al lavoro notturno, gli stessi verranno assegnati al lavoro diurno in altre mansioni equivalenti. Qualora non sussistano tali mansioni si fa riferimento a quanto stabilito nell'art. 40.

Art. 53

(Festività nazionali e infrasettimanali)

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, 25 aprile, lunedì di Pasqua, festa del lavoro, festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 41. I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella "banca ore" di cui all'art. 65, in aggiunta a quanto previsto al precedente art. 52. Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento,



l'amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 51, lettera c). In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 41. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimana le non domenicale il lavoratore avranno diritto all'accantonamento in "banca ore" di cui all' art. 65 di un giorno di riposo retribuito. In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva. Le parti convengono che nelle Imprese, Enti e Associazioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 49, settimo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 52, lett. c) e d).

Art. 54

(Ferie)

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno. Ai soli fini del computo delle ferie fruiti, i suddetti giorni corrispondono a 164 ore annue. La settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese. L'insorgenza della malattia, con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario, regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 41. Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Saranno comunque garantite almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore. Ai lavoratori che ne fanno richiesta, potranno essere cumulate le ferie maturate nel corso di un biennio nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente. Le chiusure annuali delle Imprese, Enti e Associazioni sono computate nelle ferie. In caso di dimissioni o di licenziamento, spettano al lavoratore e tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestatosi per l'anno di competenza. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero. Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento. Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente o il dipendente sia non stati richiamati. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenta in servizio durante il periodo di ferie.

Art. 55

(Reperibilità)

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori. La reperibilità consiste per il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella



condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

- Reperibilità esterna

Nel caso in cui il lavoratore sia reperibile al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese;
2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.

È demandata alla contrattazione di 2° livello, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

- Reperibilità interna

Nel caso in cui il lavoratore sia reperibile nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

1. al lavoratore è data la possibilità di dormire;
2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;
3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto, qualora il lavoratore fosse chiamato ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art. 51.

Art. 56

(Richiamo in servizio)

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, il lavoratore che si trova in riposo, venga richiamato ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore. Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con € 6,00. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art. 51.

Art. 57

(Trattamento di missione)

L'istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.

In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;



- e) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'istituzione;
- d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 58

(Trasferimenti di residenza)

I trasferimenti di sede di lavoro che comportano anche il cambio di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
 - 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 57, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

- b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 - 2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione o dall'art.58, per sé e per ciascun convivente a carico;
 - 5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare. Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.



Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire e le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 59

(Condizioni di trasferibilità)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo VI

PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI

Art. 60

(Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile)

La chiamata alle armi è regolamentata dalle relative norme di legge. Alla fine del richiamo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni. L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art. 61

(Tutela della maternità e della paternità)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 23 novembre 1996 n. 645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa. Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e successivi aggiornamenti. La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi di cui due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante ed al nascituro. In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di



astensione obbligatoria successiva al parto. Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all'ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto. Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'istituzione la 1311. mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 41. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale. I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 47 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 71. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Astensione facoltativa



Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, l'aspettativa facoltativa deve essere richiesta con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi. Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento. Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi) con un limite minimo di almeno 6 ore. Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico

Durante l'aspettativa facoltativa, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni. L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con disabilità grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore previsti dall'art. 33 comma 2 della L. 5 febbraio 1992 n. 104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Malattia del figlio

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari. I



periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 62

(Congedo matrimoniale)

Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario consecutivi per contrarre matrimonio riconosciuto agli effetti civili. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dagli interessati con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo. Tale congedo deve essere fruito entro sette giorni dalla celebrazione del matrimonio, di cui il lavoratore hanno l'obbligo di produrre la regolare documentazione.

Art. 63

(Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità)

A) Permessi per lutto familiare

In applicazione dell'Art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4, L. 8 marzo 2000, n. 53, in caso di decesso del coniuge anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri soggetti purché componenti la famiglia.

Per fruire del permesso, gli interessati comunicheranno al datore di lavoro l'evento che dal titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. In ogni caso, i giorni di permesso devono essere utilizzati non oltre sette giorni dal decesso.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

I lavoratori dovranno produrre un certificato di decesso ed una autocertificazione attestante il grado di parentela.

B) Permessi per gravi motivi familiari

Il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di grave e documentata infermità del coniuge anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri parenti purché componenti la famiglia anagrafica. La documentazione consisterà nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria. Per fruire del permesso, gli interessati comunicheranno previamente al datore di lavoro l'evento che dal titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati al 1° comma, in alternativa al permesso retribuito straordinario i lavoratori potranno concordare con l'Ente particolari modalità di espletamento dell'attività lavorativa mediante atto scritto che dovrà indicare i giorni di permesso retribuito sostituiti e le diverse modalità di espletamento della prestazione. Tali modalità comporteranno eventuali riduzioni di orario complessivamente non inferiori ai giorni di permesso sostituiti. Le riduzioni dovranno avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli



inter venti terapeutici. L'accordo indicherà anche la periodicità per la presentazione della certificazione circa la permanenza della grave infermità, emessa dagli stessi soggetti di cui al precedente comma 4.

C) Congedo straordinario per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 L. 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
- e) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il lavoratore e medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al primo comma e ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro apposita richiesta scritta, completa dell'idonea documentazione - certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria. Nella richiesta andrà dichiarata espressamente la sussistenza delle situazioni che comportano un impegno particolare personale o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone indicate dalla legge, di cui al primo comma del presente articolo, oppure le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il lavoratore medesimo. Il datore di lavoro sarà tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al lavoratore. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo o la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione a ragioni organizzative e produttive o che non consentono la sostituzione del lavoratore. Su richiesta dell'interessato, la domanda sarà riesaminata nei successivi 20 giorni. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare



il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Durante il periodo di congedo i lavoratori conserveranno il posto di lavoro ma non avranno diritto alla retribuzione e non potranno svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non sarà computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, fermo restando che gli interessati potranno procedere al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 64

(Permessi per funzioni elettorali, referendum)

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie previsto dal presente CCNL, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 e dell'art. 1 della legge 30 aprile 1981, n. 178. Le giornate di permesso di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 65

(Banca ore)

Nella banca ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, matura a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella banca ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall'art. 49, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 51, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 53, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui al medesimo art. 53 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali. Il lavoratore potrà godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla banca ore. Le Imprese, Enti e Associazioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 66

(Aspettativa non retribuita)

Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e comunque con un limite non inferiore a tre mesi.

Art. 67

(Malattia e infortunio)



Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dalla SSN. Il diritto al trattamento di malattia nel caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail verrà garantito a seguito di convalida da parte dell'Inps.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art. 69. Inoltre il lavoratore dovrà inviare all'impresa, ente o associazione stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il numero del protocollo informato relativo alla certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi numeri di protocollo dei certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine. La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire secondo la normativa vigente. L'impresa, ente o associazione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i Servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti. Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso; ai fini di tale computo si conteggeranno solo gli eventi morbosi in sorta a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattie o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese. Nel caso di superamento di tale computo l'impresa, ente o associazione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso. I lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salva vita ed altre assimilabili, non sono soggetti al computo del computo di cui sopra. La retribuzione dei giorni di malattia sarà corrisposta secondo la normativa Inps vigente. Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso. Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del Servizio sanitario nazionale;
- b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
- c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1. il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
 - 2. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
- d) alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre 1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Imprese, Enti e Associazioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio



Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all' INAIL. Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione nella misura dell'80%. I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL della spettante indennità onde permettere all'amministrazione di conguagliare l'anticipo. Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

Titolo VII

NORME COMPLEMENTARI E DISCIPLINARI

Art. 68 (Doveri del personale)

La disciplina del lavoro è regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento in terno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della L. 20 maggio 1970, n. 300. Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Egli deve usare modi educati verso colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute. In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori imposteranno rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto. È vietato al lavoratore ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'ente. È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 69

(Ritardi ed assenze)

I lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro. I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza. Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70. Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente in tempo utile per consentire la normale continuità del servizio, prima dell'inizio del turno di lavoro e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse. Nel caso di assenza non preavvertita e/ o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.

Art. 70

(Provvedimenti disciplinari)



Le mancanze dei lavoratori saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;
- e) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione il dipendente che:

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
- 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
- 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
- 4) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione. Ometta di preavvertire o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 69;
- 5) violi il segreto professionale o d'ufficio;
- 6) ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;
- 7) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
- 8) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 9) introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'istituzione;
- 10) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 11) partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;
- 13) bestemmi nei luoghi di lavoro;
- 14) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'istituzione;
- 15) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- 16) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa. In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni di calendario dalla contestazione per iscritto



del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

- a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
- b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti a i festivi o alle ferie;
- e) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
- d) furto;
- e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
- f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
- g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
- h) inosservanza del divieto di fumare quando tale in frazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
- i) insubordinazione grave verso i superiori;
- j) violazione delle norme in materia di armi;
- k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
- l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- n) gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;
- o) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
- p) introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;
- q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- r) atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- s) condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
- t) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- u) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della L. 27 marzo 2001, n. 97;



- v) sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.

Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

Titolo VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata. I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 1°liv	Mesi 3
2° liv	Mesi 2
3° liv	Mesi 1
4° liv	gg. 25
5° liv	gg. 25
6° liv	gg. 15

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato o determinato, nel caso di dimissioni senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni. I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese. Ai sensi del 2° comma, dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 41 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità. Parimenti si opererà nel caso di dimissioni.

Art. 72

(Licenziamento individuale)





Il licenziamento individuale è soggetto alle norme delle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 73

(Appalti - Cambi di gestione)

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le ricondizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

- a) la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle R.S.A./ R.S.U. territoriali;
- b) la parte datoriale subentrante, in quanto applicante del presente CCNL, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta forma le notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

Art. 74

(Trattamento di fine rapporto)

Oltre al preavviso di cui all'art. 71 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 41 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro. Il calcolo del t.f.r. va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 41, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità. Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per la vora straordinaria, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero. Il t.f.r. deve essere versato entro tre mesi dalla data di cessazione del servizio. In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio. In caso di decesso del lavoratore il t.f.r. e il preavviso, è corrisposto agli aventi diritto secondo le norme del codice civile. Per quanto riguarda le anticipazioni del t.f.r. si fa riferimento alla normativa vigente.

Titolo IX

PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art.74bis

(Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO)



L'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO svolge la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismi Paritetico Nazionale.

Art. 75

(Commissione paritetica nazionale e regionale)

E' istituita in Roma, la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni lo cali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti. Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni. Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti - su indicazione della Commissione paritetica - stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato. In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche regionali aventi il compito di:

- a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi di 2° livello;
- b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;
- c) con riferimento alla L. 11 maggio 1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

Art. 75bis

(Commissione di certificazione)

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPABIC apposite Commissioni di Certificazione. Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.; Il funzionamento



e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPABIC Nazionale.

Titolo X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 76

(Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT)

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL. Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, lo stesso è fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SANINT i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità. Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo SANINT, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

Art. 77

(Previdenza complementare)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di previdenza complementare al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 78

(Telelavoro - Lavoro agile - Smart working)

Il telelavoro e il Lavoro Agile costituiscono una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Definizione



Le Parti, in relazione a quanto definito dall'inquadramento giuridico, distinguono in:

- **Telelavoro autonomo:** il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza, per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera completamente autonoma utilizzando propri strumenti informatici.
- **Telelavoro parasubordinato:** il lavoratore presta, a favore di un committente, la propria opera continuamente e in modo coordinato organizzando però autonomamente il lavoro. La P.A. non contempla questa modalità di telelavoro.
- **Telelavoro subordinato:** il lavoratore è assoggettato al controllo e alle direttive del datore di lavoro, il quale decide sull'hardware da impiegare, il software da installare, gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico, le procedure da seguire. Il telelavoro subordinato è l'unica modalità attualmente regolata con norme legislative (P.A.) o con Accordi (imprese private).

Definizione di telelavoro.

1. Per telelavoro non s'intende un autonomo contratto di lavoro, bensì una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
2. Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.
3. per l'Amministrazione pubblica il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".
4. per l'impresa privata il telelavoro "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie e dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".

Tipologia del Telelavoro.

In base al luogo in cui si svolge la prestazione, il telelavoro è così classificato:

1. **Telelavoro a domicilio (home office):**
 - a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.
2. **Telelavoro mobile (working out):**
 - b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede e dei clienti, abitazione, albergo ecc.) avvalendosi dell'uso di personale computer, telefono cellulare, fax ecc.
3. **Telelavoro remotizzato (telecentri telecottage):**
 - c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.



4. Telelavoro office to office:
 - d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.
5. Teleimpresa (distance work enterprise):
 - e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.

Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.

1. Telelavoro a tempo pieno: il lavoro si svolge ad orario completo online;
2. Telelavoro parziale (o alternato): il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;
3. Telelavoro discontinuo: riguarda soprattutto i dirigenti che possono decidere quando e dove lavorare.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, distingue il Lavoro Agile in:

- Lavoro Agile subordinato pubblico e privato. Lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Definizione di Lavoro Agile.

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal CCNL di riferimento.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore a 15 giorni.

Sfera di applicazione

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente CCNL.

Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;



- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./ R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

- 10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
- 11) il lavoratore può richiedere l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al telelavoro o smart working.
- 12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal CCNL di riferimento, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. I telelavoratori o smart worker sono



inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo di riferimento. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L. il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal CCNL applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL applicato per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso al telelavoro o allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimana le o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore o dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/ CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a



cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull' inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/ luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al telelavoratore copia del c.c.n.l. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro



1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare re quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il tele lavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il dator e di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. il telelavoratore o smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansioni in presenza nei locali aziendali. Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato. Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il tele lavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore. La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa- disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà



del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione ad EPABIC per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad EPABIC che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Art. 79

(Fondo Interprofessionale)

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FONINT, in attuazione delle disposizioni dell'art.118 della Legge n. 388/2000. Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al fondo FONINT destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo FONINT non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione a FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di con accordo bilaterale.



A complex, cursive handwritten signature in black ink, featuring multiple loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of connected loops and a final horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, starting with a small loop, followed by a series of connected loops and a long horizontal stroke extending to the right.