

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI AVIS
TRIENNIO 2020 – 2022**

Il giorno 23 Novembre 2020, alle ore 18,00 ha avuto luogo in modalità a distanza, l'incontro

Tra

AVIS ASSOCIAZIONE NAZIONALE VOLONTARI ITALIANI DEL SANGUE

nelle persone di:

Gianpietro Briola - Presidente nazionale

Ruggiero Maria Fiore – Segretario Generale



E

le Organizzazioni Sindacali Nazionali di Categoria

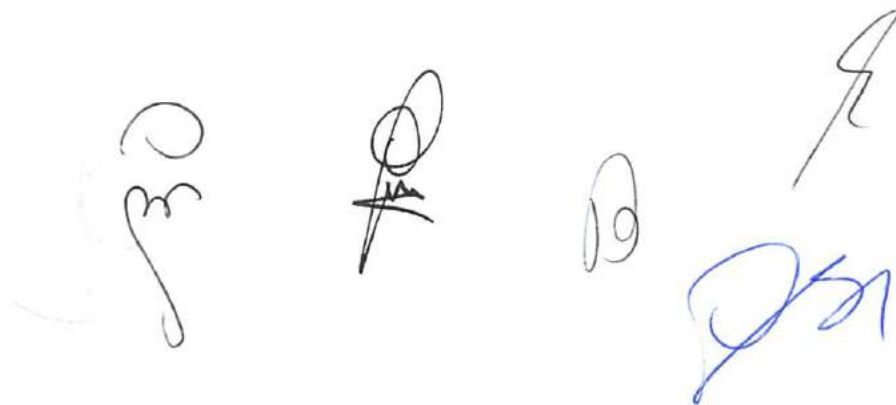
FP CGIL Nazionale, nella persona di Michele Vannini

CISL FP Nazionale, nella persona di Franco Berardi

UIL FPL Nazionale, nella persona di Bartolomeo Perna



Si è STIPULATO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al triennio normo – economico 2020 – 2022 che regola il rapporto di lavoro del personale dipendente delle sedi operative su tutto il Territorio Nazionale, composto da 87 articoli e da una norma programmatica.



المجلس الأعلى
للساكنين
بمدينة تونس

م. ب.

م. ب.

م. ب.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE VOLONTARI ITALIANI DEL SANGUE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per il personale dipendente di Avis

Triennio 2020 - 2022

Delegazione trattante:

AVIS : Ruggiero Maria Fiore, Giorgio Dulio, Oscar Bianchi, Marco Ballabeni, Rocco Chiriano, Giorgio Gobbo, Paolo Roccuzzo

FP CGIL : Michele Vannini, Simona Ricci, Elena De Pasquali

CISL FP : Franco Berardi, Massimiliano Marzoli, Mauro Ongaro

UIL FPL : Bartolomeo Perna, Alfio Bennardo

The image shows five handwritten signatures. The first two are in black ink, the third is a small 'B' in black, and the last two are in blue ink. They are arranged horizontally at the bottom of the page.



SERVIZI ASSISTENZIALI - AVIS

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per il personale dipendente dall'AVIS

(Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2022)

Parti stipulanti

AVIS - Associazione volontari italiani del sangue e

FP-CISL FPL-UIL

Testo del contratto

Titolo I

VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

(Ambito di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutto il personale dipendente delle Associazioni aderenti ad AVIS (Associazione volontari italiani del sangue). Il contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.

Art. 2

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà la durata triennale, si riferisce al periodo che va dal 1° gennaio 2020 a tutto il 31 dicembre 2022 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Gli aumenti economici sono stati determinati in funzione di parametri condivisi per il periodo di riferimento al fine di garantire il mantenimento del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per il rinnovo contrattuale del triennio, i valori economici di riferimento saranno la retribuzione tabellare e per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2019, l'ERC e l'assegno ad personam non riassorbibile di cui all'art. 47 del presente c.c.n.l.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza e fino alla data della sottoscrizione del nuovo c.c.n.l.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are the letters 'B' and another large, flowing signature. The page number '1' is printed at the bottom right corner.

Art. 3
(Disposizioni generali)

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili. I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'Associazione da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con le norme di legge.

Art. 4
(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le norme contrattuali devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate, in sede di contrattazione nazionale, per l'interpretazione autentica della norma su istanza di una delle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 5
(Condizioni di miglior favore)

Sono fatte salve le condizioni normative ed economiche di miglior favore in atto non espressamente regolamentate dal presente c.c.n.l.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

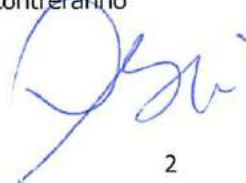
Art. 6
(Diritto di informazione e confronto tra le parti)

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze, nel rispetto della legislazione vigente, che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:



- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente c.c.n.l.;
 - assumere le opportune iniziative presso gli Organi competenti dello Stato affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente c.c.n.l.;
 - promuovere iniziative anche volte agli Organi competenti dello Stato finalizzate a formare la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello regionale e/o territoriale

Annualmente di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
 - assumere le opportune iniziative nei confronti degli Organi competenti dello Stato affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l., nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) Livello aziendale

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni queste garantiranno, ove richiesto, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli enti pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente c.c.n.l.

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e/o territoriale nonché aziendale.

Art. 7 (Contrattazione)

La contrattazione di cui al presente c.c.n.l. si suddivide in due livelli:

- 1 - Primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- 2 - Secondo livello: Contratto integrativo Territoriale e/o Aziendale. Sono titolari della contrattazione di secondo livello:

- a. Il titolare del potere di rappresentanza dell'associazione o un suo delegato;
- b. la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), e ove non presente le RSA;
- c. le rappresentanze sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. Costituiscono oggetto della contrattazione di primo livello le seguenti tematiche:
- validità ed ambito di applicazione del contratto;
 - relazioni sindacali;
 - diritti sindacali;
 - attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
 - norme comportamentali e disciplinari;
 - ordinamento professionale;
 - orario di lavoro;
 - permessi, aspettative e congedi;
 - formazione professionale;
 - trattamento economico.

Costituisce oggetto della contrattazione di secondo livello quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del presente c.c.n.l., nonché quanto definito nelle piattaforme contrattuali integrative regionali o aziendale.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l. Le erogazioni del livello di contrattazione regionale o aziendale 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 di cui l'Associazione dispone, nonché ai risultati legati all'andamento economico della stessa.

L'Associazione a cui viene indirizzata la piattaforma Integrativa Territoriale o aziendale, convocherà la parte sindacale per l'avvio del confronto di merito entro un mese dalla data di ricevimento della piattaforma.

In mancanza di tale convocazione potrà essere richiesta alla Commissione paritetica nazionale, di cui all'art. 84, la convocazione delle parti per l'avvio del negoziato entro il termine perentorio di 15 giorni.

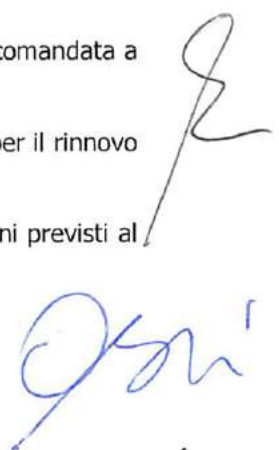
Procedure di rinnovo

Sei mesi prima della scadenza contrattuale le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r. e/o a mezzo posta elettronica certificata, formale disdetta del presente c.c.n.l.

Nei sei mesi dalla scadenza suddetta le Parti presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r. e/o a mezzo posta elettronica certificata

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma l'Associazione avvia la trattativa per il rinnovo del c.c.n.l.

Nel mese antecedente la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni od iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Art. 8

(Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali)

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificato dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, le parti individueranno a livello locale le tipologie di servizio ritenute essenziali e gli appositi contingenti di personale da garantire in servizio.

Art. 9

(Pari opportunità)

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del d.lgs 198 del 2006 e della legge 183 del 2012, sarà costituito a livello nazionale il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l. e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti C.U.G. presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

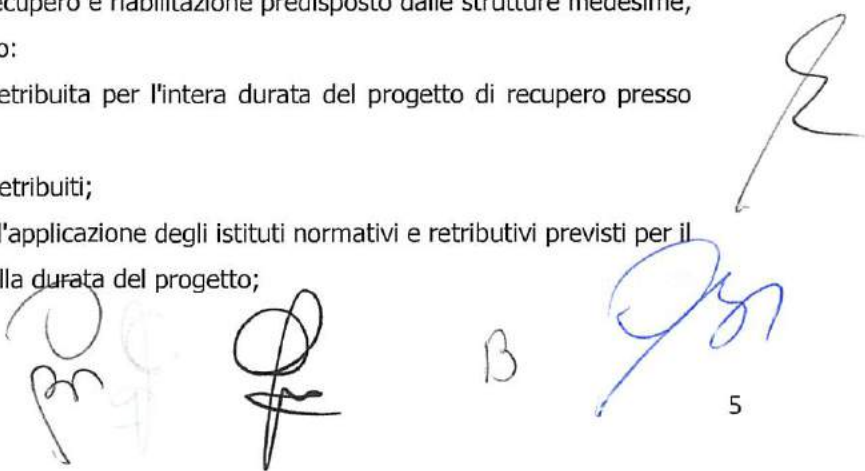
L'Associazione assicura le condizioni e tutti gli strumenti per il loro funzionamento. Le finalità dei C.U.G. sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal C.U.G. nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente c.c.n.l.

Art. 10

(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- 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;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it and to the left are several other initials and smaller signatures, including one that appears to be 'B' and another that looks like 'Pon'.

d) il datore di lavoro nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Per i dipendenti soggetti a terapie salvavita e malattie degenerative ingravescenti trovano applicazione le garanzie ed i diritti previsti dagli articoli 22 (rapporti di lavoro part-time) e 63 (malattia)

Art. 11

(Tutela dei dipendenti portatrici e portatori di handicap)

Per quanto concerne la tutela dei dipendenti portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2, 3 dell'art. 33 della stessa non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Art. 12

(Attività di volontariato)

I dipendenti che intendono svolgere attività di volontariato in un Ente del terzo settore, hanno diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente c.c.n.l.

In sede aziendale, 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 di svolgere attività di volontariato.

Titolo III

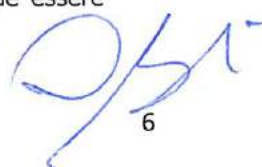
DIRITTI SINDACALI

Art. 13

(Rappresentanze sindacali unitarie e rappresentanze sindacali aziendali)

Sono riconosciute le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette sulla base dell'apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse ovvero le RSA ai sensi della legge 300/70.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni in sede aziendale delle rappresentanze sindacali delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. è riconosciuto alle stesse un monte ore retribuito in ragione di 2 ore annue per addetto a livello di singole realtà lavorative; tale monte ore non potrà comunque essere



inferiore a 50 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 addetti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle realtà lavorative fino a 200 dipendenti e di 8 ore annue per dipendente oltre tale limite.

Art. 14
(Assemblea)

I dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Associazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e per eventuali incontri delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 13 del presente c.c.n.l. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

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, dirigenti esterni dei Sindacati firmatari del presente c.c.n.l. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

Art. 15
(Permessi per cariche sindacali)

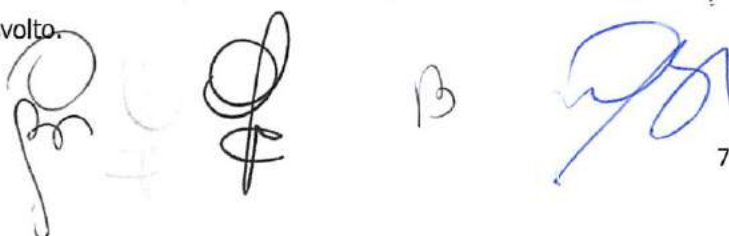
I dipendenti componenti gli organismi direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente c.c.n.l. , regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera sindacale territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

Inoltre, hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 ore al mese non cumulabili quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle Organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei dipendenti di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Associazione in cui il dipendente presta servizio.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'Associazione.

In caso di dipendenti con rapporto a tempo parziale i permessi di cui al presente articolo vengono ridotti in proporzione all'orario settimanale svolto.



Art. 16
(Aspettativa sindacale)

Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti rinviano alla normativa prevista dal titolo III della legge 300/1970

Art. 17
(Contributi sindacali)

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole sezioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

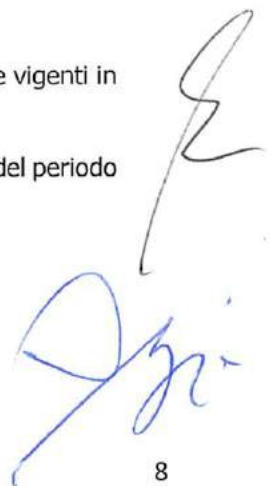
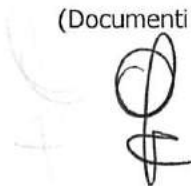
Titolo IV
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18
(Assunzione del personale)

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, e la qualifica assegnata al dipendente ed il relativo trattamento economico.

Art. 19
(Documenti di assunzione)



Nel rispetto di quanto previsto dal testo del Regolamento Ue GDPR 2016/679 e successive modificazioni e/o integrazioni i dipendenti, all'atto dell'assunzione, sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

I dipendenti sono altresì tenuti a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi devono, inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio. La predetta documentazione può essere sostituita in base alla normativa vigente, con idonea certificazione sostitutiva.

Art. 20 (Visite mediche)

Prima dell'assunzione in servizio l'Associazione potrà accertare - con oneri a proprio carico - la idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di organi sanitari pubblici, con costi a carico del datore di lavoro.

Successivamente alla assunzione dei dipendenti, nel rispetto della legislazione vigente, potranno essere sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

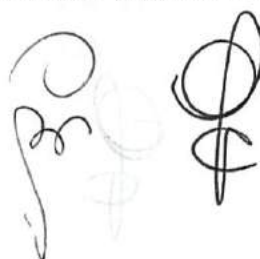
Art. 21 (Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del dipendente avviene secondo i seguenti periodi di prova che debbono risultare da atto scritto:

- 60 gg di lavoro effettivo per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B;
- 90 gg di lavoro effettivo per i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D;
- 6 mesi di calendario per i dipendenti inquadrati nelle categorie E e F.

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.



Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica, cui appartengono i dipendenti interessati.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il dipendente sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio della assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermata/o in servizio.

Art. 22

(Rapporti di lavoro part-time)

Ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni le Associazioni possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel c.c.n.l. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste nell'articolo relativo alle assunzioni.

Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole elastiche concordate tra le parti interessate.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese le competenze fisse e periodiche, nonché le indennità di contingenza.

E' consentito al lavoratore con contratto di lavoro part-time l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori lavoro purché non strettamente concorrenziali con i fini dell'Organizzazione.

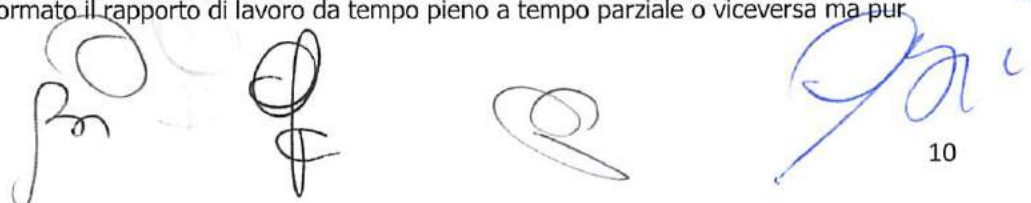
L'orario di lavoro settimanale, salvo diversi accordi, non può essere inferiore a 12 ore.

Il part-time ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della struttura associativa;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei dipendenti, anche già occupati.

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole strutture associative secondo i seguenti principi:

- assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e viceversa per volontà di entrambe le parti;
- diritti e priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei dipendenti già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur



sempre nell'ambito delle attività della medesima struttura associativa.

La struttura associativa, nel rispetto di quanto sopra sancito, si pronuncerà entro 60 giorni sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa. L'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

La struttura associativa, sempre entro il predetto termine, con provvedimento motivato potrà rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a tre mesi nei soli casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

La contrattazione aziendale potrà, definire criteri percentuali nel rapporto numero dipendenti totali/numero dipendenti part-time.

La trasformazione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro part-time, è stipulato sempre in forma scritta e consensuale tra le parti ed è regolato come segue:

dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche.

Lavoro Supplementare

Ai sensi dell'art 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoro supplementare consiste nella prestazione lavorativa resa dal lavoratore in part-time, quella oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti, ma comunque entro il limite del tempo pieno previsto all'art. 45 del presente CCNL.

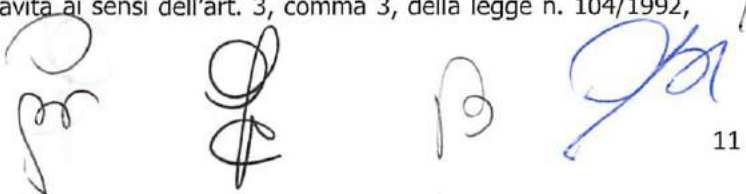
Il lavoro supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle attività associative e qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

L'Associazione può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, nel limite del 40% delle ore di lavoro settimanali aggiuntive rispetto a quelle concordate e stabilite nel contratto a tempo parziale, retribuendolo con una percentuale di maggiorazione rispetto all'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 16%, compresa l'incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e differita (art. 6, comma 2, primo e terzo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive compresa la domenica o durante il servizio notturno verranno compensate con le maggiorazioni previste e dalle indennità di cui all'art. 72.

In ogni caso, quando si richiede la prestazione supplementare al lavoratore, lo stesso può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare giustificando il proprio rifiuto con comprovate esigenze quali a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residua una capacità lavorativa ridotta (accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente), anche solo in parte derivanti dagli effetti invalidanti delle specifiche terapie salvavita;
- lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, ovvero che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992,



che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- lavoratori con figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, che assuma i connotati di gravità di cui all'art. 3 della legge n. 104/1992;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, legge n. 300/1970);
- lavoratori con esigenze qualificate di conciliazione vita-lavoro, sostanzialmente incompatibili con prestazioni supplementari.

Ad ogni modo l'eventuale rifiuto di prestazioni supplementari non può comportare l'adozione dei provvedimenti disciplinari del licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Clausole elastiche

Le clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata devono essere previste con accordo scritto tra lavoratore e l'Associazione.

Tali clausole devono contenere le condizioni e le modalità con le quali l'Associazione, con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e vararne in aumento la durata.

La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 15% per le ore effettivamente interessate dalla variazione.

Possono revocare il consenso, a suo tempo prestato alla clausola elastica, i lavoratori individuati ai sensi dell'art. 6, comma settimo, del D. Lgs. n. 81/2015, ovvero i lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge 300/1970, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti di cui all'art. 8, comma 3 del D.lgs. 81/2015 nonché nelle ipotesi di cui all'art. 8, comma 4 del D.lgs. 81/2015, In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o il genitore del lavoratore o nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992.

Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni di orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può altresì recedere dal consenso dato alla clausola elastica a fronte di necessità derivanti da esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla

costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla paternità o dalla maternità nei primi 36 mesi di vita del figlio naturale o adottivo.

Diverse condizioni e modalità di regolamentazione delle clausole elastiche possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva aziendale.

Diritti alla trasformazione del rapporto di lavoro

Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o conservative, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

È riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale:

1. ai sensi dell'art. 8, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015 in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente;
2. nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della L. 5 n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
3. in caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1992.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, una sola volta e in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali



dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Al di fuori dei casi precedenti, l'Associazione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a tempo parziale, cercherà di favorire le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti condizioni, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
3. assistenza diretta e continuativa, nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni;
4. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
5. particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale.

Art. 23

(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Organizzazioni è a tempo indeterminato.

E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 e successive integrazioni e modificazioni, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

1. Limiti e proroghe

a) Ai sensi del comma 1, art. 21, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata non superiore al limite massimo previsto dalla normativa vigente, comprensivo di eventuali proroghe. Qualora il numero delle proroghe sia superiore al limite massimo previsto dalla normativa vigente, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

b) Sono consentite le proroghe fino al limite massimo previsto dalla normativa vigente.

c) Concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente anche i periodi di lavoro prestati nelle Organizzazioni in regime di somministrazione.

d) Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23, D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art.25, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per le Organizzazioni che occupano più di 3

dipendenti; per le Organizzazioni che occupano fino a 3 lavoratori è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

2. Esenzione da limitazione quantitativa

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

E' consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A e B, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, e il nominativo del lavoratore assente.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il primo giorno lavorativo in cui ha inizio la prestazione lavorativa.

3. Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) presso le Organizzazioni nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori



adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti o per contratti di durata inferiore a 3 mesi;

c) presso le Organizzazioni nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte delle Associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Disciplina della proroga

a) 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 quanto previsto dalla normativa vigente.

b) Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla normativa, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:

- congedo parentale (astensione facoltativa);

- riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

In tale situazione è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo con il consenso del sostituito.

5. Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente paragrafo "Disciplina della proroga", il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

6. Successione dei contratti



a) Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., convengono quanto segue.

b) Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

c) Quando si tratti di due assunzioni successive a tempo determinato, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto

d) Qualora, per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Organizzazione e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i limiti previsti dalla norma, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.

7. Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di somministrazione;
- i contratti di apprendistato;
- le attività di stage e tirocinio.

8. Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13^a mensilità, il t.f.r. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

9. Diritto di precedenza e informazione

a) Il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.



b) Il dipendente assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

c) Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro, in forma scritta, entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

d) Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa Organizzazione, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a tempo determinato.

e) Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal c.c.n.l. per il personale a tempo indeterminato.

L'Organizzazione fornirà alle R.S.A. ovvero alle R.S.U. o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l. e le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24

(somministrazione di lavoro a tempo determinato)

I contratti di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

1 I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potranno superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tale limite potrà essere elevato secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente c.c.n.l.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste nel presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

3. Annualmente, l'Organizzazione che utilizza il contratto di somministrazione di lavoro, anche per tramite di AVIS, è tenuto a comunicare alle R.S.A. ovvero alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente c.c.n.l., il numero di contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno di essi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

4. E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione nelle Organizzazioni:

- che siano state interessate, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore 3 mesi;

- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

- da parte delle Organizzazioni che non abbiano fatto la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

5. L'Associazione comunicherà preventivamente alle R.S.U., od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 (tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.

Annualmente l'Associazione utilizzatrice di tale prestazione lavorativa è tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Art. 25

(Percentuali di ammissibilità)

In ogni Organizzazione che applica il presente c.c.n.l., l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine ex art. 23 e in somministrazione ex art. 24 del presente c.c.n.l., non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 26

(Apprendistato)

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art. 41, lett. b) del D.lgs. n. 81/2015.

Finalità dell'istituto

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 41, lett. b) del D.lgs. n. 81/2015, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

Ammissibilità



L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E di cui all'art. 40 del c.c.n.l.

Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge n. 502/1992 e le professioni socio-sanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale.

Su richiesta di una delle parti firmatarie del c.c.n.l., in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti firmatarie a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

Proporzione numerica

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza. Per i datori di lavoro che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limiti di età

Ai sensi dell'art. 44 c.1 del d.lgs 81/2015 e s.m.i., possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante 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 decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Percentuale di conferma

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% (sessanta) dell'orario di lavoro contrattuale, ed a condizione che la minor durata

della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta 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, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente c.c.n.l.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

I datori di lavoro daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 15 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con 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 contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Organizzazione, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato.

Resta inteso che le ore destinate alla formazione sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/2003; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Trattamento economico

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica, compresi i passaggi automatici di posizione economica previsti dall'articolo 41 del c.c.n.l.

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per la posizione economica di appartenenza, con le seguenti progressioni

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 25° al 36° mese: 100% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato la ~~posizione~~ posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla

qualifica eventualmente conseguita.

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento economico e assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni ogni anno.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- categoria A - 18 mesi;
- categoria B - 24 mesi;
- categorie C - D - E - 36 mesi.

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo indicato dal contratto individuale, mediante disdetta del contratto con preavviso, di giorni 15 di calendario decorrente dal termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva pari a 15 giorni di calendario. Durante il periodo di preavviso "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Tutor aziendale

All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un tutor interno che 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 all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle organizzazioni che occupano fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente da un soggetto aderente all'organizzazione stessa in possesso delle necessarie competenze professionali.

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 del datore di lavoro.

Durata e contenuti della formazione

L'apprendistato professionalizzante prevede un impegno formativo per l'apprendista suddiviso tra la formazione di base e trasversale e la formazione professionalizzante o di mestiere per l'acquisizione delle competenze tecnico pratiche inerenti alla qualifica da conseguire.

La formazione di base o trasversale verrà svolta presso strutture di formazione accreditate avvalendosi, ove possibile, dell'offerta formativa pubblica.

Tale formazione deve avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze: adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore e delle Associazioni; legislazione del lavoro e contrattazione collettiva.

Così come previsto dalle linee guida della Conferenza delle regioni e delle provincie autonome del 17 ottobre 2013 la durata dell'offerta formativa pubblica è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente c.c.n.l.

Tale formazione sarà erogata all'interno dell'Associazione e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento e con esercitazioni e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.

La durata della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

Livello	Durata periodo apprendistato	Ore totali di formazione nel periodo
A	18 mesi	90
B	24 mesi	120
C,D,E	36 mesi	180

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore, ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel suo libretto formativo.



Art. 27

(Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate)

Ai sensi della legge numero 68 del 1999 e s.m.i., le strutture sono tenute ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura:

- a) un dipendente se occupano da 15 a 35 dipendenti.
- b) due dipendenti se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) sette per cento dei dipendenti, se occupano più di 50 dipendenti;

1. L'Associazione fornirà su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., l'informazione attestante il rispetto della normativa sull'inserimento obbligatorio al lavoro delle persone socialmente svantaggiate.

2. Sulla base di tali dati ed al fine della piena copertura delle percentuali d'obbligo previste dalla legislazione vigente, le parti concorderanno, anche in raccordo con la Commissione circoscrizionale e/o le Commissioni provinciali per l'impiego ed i servizi degli enti locali (comuni, ASL, province, ecc.) e le Commissioni regionali per l'impiego, la predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo mirato. Tali progetti potranno essere supportati dall'utilizzo di risorse economiche, formative o di altra natura discendenti dal quadro legislativo vigente o da interventi diretti anche degli enti locali, promossi anche congiuntamente dalle parti.

3. Al rapporto tra le parti in sede locale è demandata anche la attivazione di progetti di inserimento lavorativo mirato per le persone con handicap e per i soggetti del cosiddetto "svantaggio sociale" (tossicodipendenze, alcolismo, detenute/i in regime di misure alternative alla carcerazione o ex detenute/i, ecc.) utilizzando al riguardo quanto previsto dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e più in generale dalla legislazione vigente.

4. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 28

(Preavviso)

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, al quale è tenuto il solo personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura appresso specificata:

- categorie da A a B - giorni 30 di calendario;
- categoria da C a D 60 giorni di calendario;
- categoria da E a F 90 giorni di calendario.

Rimane confermato il periodo di 30 giorni di calendario per i dipendenti vincitori di pubblici concorsi ferma restando la possibilità tra le parti di concordare un periodo inferiore.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve

corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso. Il dipendente che rassegna le dimissioni in costanza di malattia è esonerato dal preavviso. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato ai fini della maturazione del TFR.

Art. 29

(Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la struttura associativa interessata dovrà rilasciare a richiesta del dipendente un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

Art. 30

(Cessazione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- Per dimissioni del dipendente;
- Per licenziamento del dipendente ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- Per gli altri casi previsti dalla normativa vigente.

Art. 31

(Indennità in caso di decesso)

In caso di decesso del dipendente, compete il trattamento economico previsto dal Titolo XII del presente c.c.n.l. che deve essere liquidato agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile.

Art. 32

(Mobilità)

L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della struttura in sedi diverse da quella di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della struttura e non soggetto ai vincoli di cui all'art.

13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in sedi di pertinenza della struttura diverse da quella di assegnazione, sarà utilizzato dalla struttura in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 33
(Trasferimento)

Il dipendente può essere trasferito da una realtà operativa ad un'altra gestita dalla stessa Associazione nel rispetto delle sue mansioni e della sua posizione giuridico- economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

Le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma del presente c.c.n.l. per definire modalità e condizioni nel caso di trasferimento in strutture distanti oltre 30 km dalla sede di provenienza.

Titolo V
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 34
(Ritardi ed assenze)

Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, registrando la propria presenza mediante gli strumenti adottati dall'Organizzazione (registro delle presenze, cartellino orologio, badge).

I ritardi devono essere giustificati

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Le assenze, salvo legittimo e giustificato impedimento, debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto.

Art. 35
(Doveri del personale)

I dipendenti sono tenuti ad un corretto comportamento nell'espletamento delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

1) usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da superiori ivi comprese quelle di seguito elencate in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro:

- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale collettiva e dell'igiene;

- usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnici-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;

- non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;

3) uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute



nel presente contratto, alle norme previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 36

(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Associazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge del 20 maggio 1970, n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte dell'Associazione dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata al dipendente non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli Organi direttivi delle amministrazioni di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dall'Associazione oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;

3) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre, nei provvedimenti di cui sopra, il dipendente che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 32 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla amministrazione e non si attenga alle disposizioni impartite;

e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcare l'orologio marcatempo;

f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;

g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'utenza, il pubblico e le altre o altri dipendenti, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria delle Associazioni;

i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine delle Associazioni;

l) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento di domicilio, anche di carattere temporaneo.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge 15 luglio 1966, n. 604, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;

c) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;

d) assenza per simulata malattia;

e) introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Associazione;

f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;

g) alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;

h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

i) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla amministrazione;

l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

m) per svolgimento di attività continuativa privata e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;

n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dalla dipendente o dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 cod. civ.).

E' in facoltà dell'Associazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente e al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo alla adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

Art. 37

(Patrocinio legale dei dipendenti per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio)

L'Associazione nella tutela dei propri diritti ed interessi ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti della dipendente e del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa della dipendente o del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti



disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

L'Associazione potrà esigere dalla dipendente o dal dipendente, eventualmente condannata/o con sentenza passata in giudicato per fatti a lei o a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Art. 38

(Responsabilità civile dei dipendenti nei rapporti con l'utenza)

La responsabilità civile delle dipendenti o dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 e s.m.i. verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole associazioni.

Art. 39

(Ritiro patente - Utilizzo di mezzi propri di trasporto)

Al dipendente assunto come autista che, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altre indennità.

L'autista in questo periodo potrà essere adibita/o, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibita/o al lavoro cui l'Associazione lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista il trattamento di fine rapporto e le altre indennità eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

Qualora il dipendente per ragioni di servizio venga autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, l'Associazione dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa.

TITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le norme di inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento della efficacia di gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in 6 categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E ed F. Le categorie A, B, C, D ed E sono articolate in 6 posizioni economiche.

La categoria F nella quale viene collocato il personale con funzioni direttive è articolata in una posizione economica.

Art. 40

(Declaratoria delle categorie e conseguenti inquadramenti)

Categoria A

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive; i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semi ripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto alla pulizia degli ambienti, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
- Addetto al trasporto di materiale economale, sanitario e biologico, compresa la pulizia e la piccola manutenzione degli automezzi;
- Addetta al centralino;
- Addetto al magazzino.

Categoria B

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato d'ordine;
- Impiegato con mansioni di segreteria;
- Operaio qualificato
- Telefonista addetto alla chiamata del donatore;
- Addetto alla somministrazione di alimenti e bevande nell'ambito del servizio di ristoro;
- Conduzione, piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K;
- magazziniere specializzato con compiti di gestione e controllo approvvigionamento, preparazione materiale per punti di raccolta.

Categoria C

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
- Operaio specializzato;
- Addetto risorse umane;
- Addetto alla gestione ed aggiornamento dei social media e del sito web



Categoria D

A questa categoria appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di diversi profili professionali;

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Responsabile di reparto;
- Responsabile amministrativo;
- Responsabile della qualità;
- Infermiere;

-Addetto alla segreteria con funzione di organizzazione eventi, predisposizione ed elaborazione di dati statistici complessi, cura delle relazioni pubbliche istituzionali;

Categoria E

A questa categoria appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Coordinatore amministrativo;
- Coordinatore sanitario e tecnico-sanitario;
- Medico

Categoria F

A questa appartengono i lavoratori con funzioni a carattere direttivo. Tale posizione è caratterizzata da elevata responsabilità nella direzione, organizzazione, e coordinamento di altri dipendenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore generale;
- Direttore amministrativo;
- Responsabile sanitario di UDR

Al personale inquadrato nelle categorie D, E ed F, ogni singola Organizzazione potrà assegnare con apposito provvedimento, specifici incarichi con riferimento al livello di responsabilità organizzativa e/o amministrativa e/o gestionale, a fronte dei quali il dipendente avrà diritto ad una indennità nella misura compresa tra il minimo ed il massimo indicato nel comma successivo.

L'indennità di cui al comma precedente, denominata indennità di carica, viene stabilita entro i seguenti limiti:

per il personale inquadrato nella categoria D: da euro 150,00 ad euro 1.000,00 lordi mensili;

per il personale inquadrato nella categoria E: da euro 200,00 ad euro 2.000,00 lordi mensili;

per il personale inquadrato nella categoria F: da euro 350,00 ad euro 2.500,00 lordi mensili;

per la sola categoria F, nella determinazione dell'importo dell'indennità si terrà conto delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario la cui remunerazione sarà compresa nella predetta indennità



L'indennità di carica viene erogata per 13 mensilità.

L'indennità di carica può essere attribuita anche per un periodo di tempo limitato, ovvero per particolari e specifici progetti od obbiettivi.

L'indennità di carica verrà a cessare dal primo giorno del mese successivo alla data di scadenza dell'incarico ovvero al raggiungimento dell'obbiettivo ed in caso di revoca, per qualsiasi motivo dell'incarico che ha dato origine alla corresponsione dell'indennità.

Art. 41

(Norma di progressione economica)

L'inquadramento del personale nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, si realizza in rapporto all'organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi attinenti alla professione esercitata, di riqualificazione e/o aggiornamento, venga acquisita maggiore professionalità anche attraverso attestati d'aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano l'utilizzazione del personale in mansioni lavorative più qualificate e che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta di disponibilità alla integrazione delle mansioni e alla acquisizione di parte di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o diversa posizione economica.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti ad esclusione di ERC ed EMRO e fino a concorrenza, di eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori.

A decorrere dal 01 Gennaio 2021, il personale inquadrato nelle categorie A, B e C, ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:

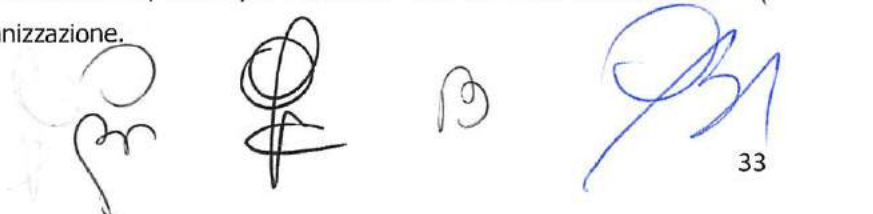
- Passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica;
- Passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica;

Il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.

Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla maturazione dei periodi indicati nei punti precedenti.

L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa il diritto ai passaggi automatici successivi. In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio alla categoria superiore. In ogni caso, la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita al momento del passaggio alla categoria superiore. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti contrattuali o derivanti da passaggi di categoria, ad esclusione di ERC ed EMRO.

Il passaggio automatico alla posizione economica superiore può avvenire una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro con la medesima Organizzazione.



Viene demandato al secondo livello di contrattazione, insieme alla definizione di ulteriori elementi di valutazione e di indicatori di professionalità, la determinazione delle modalità concrete attraverso cui si realizzano le condizioni di sviluppo della progressione economica nella categoria, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza maturata nel servizio.

Nel secondo livello di contrattazione è possibile integrare i criteri previsti per la progressione orizzontale.

Art. 42

(Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

Ai sensi dell'art. 2103 codice civile, il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero alle mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Il dipendente, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del personale responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente medesimo. Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, sempreché tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni continuativi.

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi inferiori a 30 giorni deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale dell'interessata/o. I periodi relativi non sono cumulabili. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che devono risultare da atto scritto, il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, e sempre secondo quanto disposto dall'art. 2103 del codice civile.

Art. 43

(Cumulo delle mansioni)

Ai dipendenti che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni

eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il livello pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

Art. 44

(Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

L'idoneità fisica su richiesta del lavoratore o su iniziativa dell'Associazione è certificata da parte del medico competente. Il medico competente, sulla base dei risultati delle visite mediche, esprime per iscritto, dando copia del medesimo referto al datore di lavoro e al lavoratore, uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

– inidoneità totale permanente

Gli Enti esperiranno ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, riconosciuto inidoneo in via permanente all'espletamento delle mansioni attribuitegli, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato totalmente inidoneo in via permanente potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 42 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento di fatto goduto prima del mutamento.

A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondente alle nuove mansioni di assunzione.

– inidoneità totale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui il dipendente venga dichiarato dalle istituzioni preposte temporaneamente inidoneo alle mansioni attribuitegli, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero dello stesso in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

– inidoneità parziale permanente

Gli Enti esperiranno ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, riconosciuto parzialmente inidoneo in via permanente all'espletamento delle mansioni attribuitegli, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato parzialmente inidoneo in via permanente potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 42 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento di fatto goduto prima del mutamento.

A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondente alle nuove mansioni di assunzione.

– inidoneità parziale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui il dipendente venga dichiarato dalle istituzioni preposte parzialmente inidoneo in via temporanea alle mansioni attribuitegli, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero dello stesso in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Contro i giudizi del medico competente è ammesso ricorso entro 30 giorni dal giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, modifica, revoca del giudizio stesso.

Titolo VII ORARIO DI LAVORO

Art. 45

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti è fissato in 36 ore, da articolare su 6 giorni o su 5 giorni a seconda della organizzazione aziendale. Per i dipendenti inquadrati nella categoria F l'orario settimanale ordinario è di 38 ore.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Associazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, sentite le rappresentanze sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, entro il primo trimestre di attività di ciascun anno, dalle Associazioni di intesa con le rappresentanze sindacali firmatarie del presente Ccnl.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo 46 del presente contratto.

Al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2012, le 30 ore di riduzione di orario di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 2002-2005 saranno trasformate in retribuzione.

L'operazione di monetizzazione avviene come segue.

Viene determinato il valore annuo dei permessi per riduzione di orario sulla base della retribuzione mensile, di ogni singolo dipendente, in godimento nel mese di gennaio 2013.

Il valore annuo determinato come sopra, viene diviso per 13 e inserito, a tutti gli effetti, nella retribuzione lorda mensile.

Il predetto valore verrà inserito nella retribuzione mensile a titolo di Elemento di Monetizzazione Riduzione di Orario con la descrizione EMRO"

L'Elemento di Monetizzazione Riduzione di Orario "EMRO non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art. 46

(Riposo settimanale e giornaliero)

Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Comunque, nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Al lavoratore spetta un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Art. 47

(Elementi della retribuzione)

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione base;
- ERC elemento di reinquadramento contrattuale (di cui alla tabella C dell'art. 67 del presente c.c.n.l.)
L'ERC non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti da futuri aumenti contrattuali.
- EMRO elemento non assorbibile ex art. 45 del presente contratto;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2° livello;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al dipendente.

La retribuzione giornaliera è determinata sulla base di 1/26 degli elementi che compongono la retribuzione con esclusione dell'elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2° livello.

La retribuzione oraria è determinata dividendo la retribuzione giornaliera, come sopra calcolata, per 6, per i dipendenti con orario di lavoro di 36 ore settimanali e per 6,33 per i dipendenti con orario di lavoro di 38 ore settimanali.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi non retribuiti, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non resa, facendo riferimento ai parametri retributivi orari/giornalieri come sopra determinati.

Art. 48
(Pronta disponibilità)

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate al rapporto tra le parti in sede aziendale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 49 del presente c.c.n.l., spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di € 24,00 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolata in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata/o. Di norma non possono essere previste per ciascun dipendente più di 5 turni mensili di pronta disponibilità.

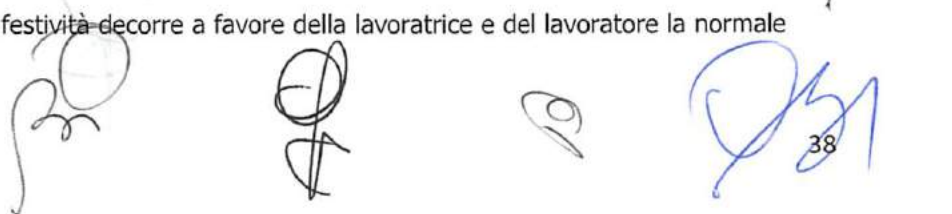
Titolo VIII FESTIVITA' E FERIE

Art. 49
(Festività)

Tutti i dipendenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- 4) lunedì di Pasqua (mobile);
- 5) Festa del lavoro (1° maggio);
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno);
- 7) Assunzione della Madonna (15 agosto);
- 8) Ognissanti (1° novembre);
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 10) S. Natale (25 dicembre);
- 11) S. Stefano (26 dicembre);
- 12) Santo Patrono (mobile).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

retribuzione di cui al precedente art. 47.

I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Associazione sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale o con la domenica, la lavoratrice ed il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla amministrazione in accordo con l'interessata/o.

In caso di orario di lavoro organizzato su 5 giorni, il sabato - ai fini del precedente comma, viene considerato come un giorno di riposo.

In caso ciò non fosse possibile verrà riconosciuto 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 50

(Ferie)

Tutte i dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni feriali deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.

Al dipendente che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale agli stessi spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Il dipendente ha diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti, sulla base dei criteri concordati, entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, non inferiore a giorni 15, sentita/o l'interessata/o.

Le rimanenti ferie devono essere godute su richiesta del dipendente e sono assegnate dall'Associazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio.

In relazione a imprescindibili esigenze di servizio, la fruizione delle ferie può essere procrastinata al 30 giugno dell'anno successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Titolo IX

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 51 (Permessi e recuperi)

A domanda dei dipendenti possono essere concessi dall'Associazione, per particolari esigenze personali, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno.

I dipendenti sono tenuti a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre i 2 mesi successivi a quello della fruizione, secondo modalità concordate con l'Associazione. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

A discrezione dell'Associazione, per gravi e documentate ragioni come definite dal D.M. 278/2000, possono essere concessi ai dipendenti permessi straordinari retribuiti per un massimo di 5 giorni annui. Le ore di permessi straordinari retribuiti saranno riconosciute solo dopo aver esaurito le ore di ferie e di permessi retribuiti previste dall'art. 50 del presente c.c.n.l.

Art. 52 (Congedo matrimoniale)

Ai dipendenti che hanno superato il periodo di prova spetta un permesso straordinario in occasione del matrimonio, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giorno lavorativo. Il periodo di godimento del congedo matrimoniale può essere differito a seguito di accordo tra l'Associazione ed il dipendente.

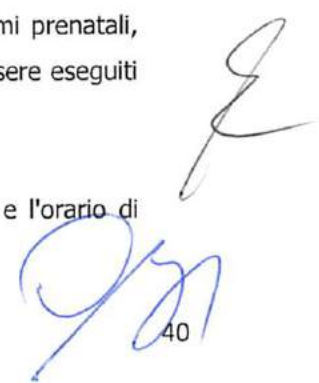
Il differimento del periodo di godimento del congedo matrimoniale non potrà essere superiore a 3 mesi decorrenti dalla data del matrimonio, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 53 (Tutela della maternità e della paternità)

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di



effettuazione degli esami.

E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A Testo unico n. 151/2001.

Congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi e un giorno, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dalla data del parto e per i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto o fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. mese precedente

la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del 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 congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all'Ente datore di lavoro la seguente documentazione:

- domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS;
- certificato del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato indicante il mese di gestazione alla data fella vista e la data di presunto parto;
- in caso la lavoratrice si avvalga della facoltà di differire l'inizio dell'astensione obbligatoria: certificato del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro che attesti che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- la lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico

Nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, la lavoratrice percepirà, per tutto il periodo di congedo di maternità, una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'Istituto previdenziale, anche in attuazione degli artt. 7, comma 6 e 12 comma 2 del T.U. n. 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Organizzazione, una integrazione della retribuzione netta fino a raggiungerne il 100% e la 13ª mensilità limitatamente

all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 47.

Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'Organizzazione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui il datore di lavoro non si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, è tenuto a versare alla lavoratrice il 100% della retribuzione prevista, compresi tutti gli oneri ed accessori.

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, in alternativa alla madre, o qualora la madre non sia lavoratrice o sia lavoratrice autonoma o parasubordinata; I riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

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 legge 5 febbraio 1992, n. 104.

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 nel proprio posto di lavoro, è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni, 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'Associazione 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 una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 28. 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 fino al compimento dei tre anni del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio o comunque secondo quanto disciplinato dalla normativa vigente.

Congedo di paternità obbligatorio

Ai sensi dell'art.1 comma 342 della legge 160/2019, il padre lavoratore, entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per sette giorni.

Le giornate di astensione del lavoro sono retribuite al 100% a carico dell'INPS.

Il lavoratore deve comunicare la data in cui usufruirà della giornata di congedo obbligatorio con almeno 15 giorni di preavviso. Nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire della giornata di astensione in concomitanza con la nascita del figlio, per comunicare il giorno dell'astensione dovrà fare riferimento alla data presunta del parto.

Congedo di paternità facoltativo

Ai sensi dell'art.1 comma 342 della legge 160/2019, il padre lavoratore, ha la facoltà di astenersi dal lavoro, per una sola giornata, entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio, previo accordo con la madre ed in sostituzione della stessa.

Le giornate di astensione dal lavoro sono retribuite al 100% a carico dell'INPS.

Le giornate di astensione dal lavoro sono alternative a quelle spettanti alla madre.

Il padre lavoratore dovrà pertanto allegare alla richiesta di congedo di maternità con almeno 15 giorni di preavviso, anche una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.

La dichiarazione di non fruizione del congedo di maternità da parte della madre va presentata anche al datore di lavoro della madre.

Congedo parentale

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



- la madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - il padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno a tre mesi;
- il padre lavoratore dipendente anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto) ed anche se la madre lavora.
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato 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.
- Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni). In sede di contrattazione decentrata saranno disciplinate le modalità di fruizione ad ore del congedo parentale nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

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 il congedo parentale, 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 sei anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Per i periodi ulteriori rispetto al limite dei sei mesi o per il periodo tra 6 e gli 8 anni di vita del bambino o d'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, l'indennità di cui sopra spetta se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, e sono coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa. con esclusione degli effetti sulle ferie e tredicesima.

Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge n. 104/1992, hanno diritto, entro il dodicesimo anno di età del figlio, 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 ridotti ad un'ora nel caso di orario giornaliero inferiore alle sei ore, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio



non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge n. 104/1992, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.

Il genitore di minore con handicap hanno diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso. A scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

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 limiti, senza retribuzione 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", senza retribuzione. 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.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

Art. 54

(Donazione sangue e/o suoi componenti e di midollo osseo)

I dipendenti che donano sangue e/o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la normativa di legge vigenti e successive modifiche e integrazioni (leggi n. 107/1990 e n. 52/2000).

Art. 55

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

Con la riforma del servizio militare è stato realizzato il passaggio dal servizio di leva obbligatorio ad un sistema interamente professionale su base volontaria (legge 14 novembre 2000 n. 331, D.Lgs. 8 maggio 2001 n. 215), tuttavia la leva non viene soppressa in quanto, ai sensi del II° comma dell'art. 1929 del D.Lgs. 215 il servizio di leva è ripristinato con decreto del Presidente della Repubblica.

Il lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva ha diritto alla conservazione



del posto, con decorrenza della anzianità di servizio, ai soli fini del t.f.r., sempreché si sia messo a disposizione dell'azienda nel termine di 30 gg di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Art. 56

(Aspettativa non retribuita)

Al dipendente che ne faccia richiesta è concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% del totale dei dipendenti in organico. Il dipendente in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto sarà sostituita/o fatta salva la verifica tra le parti in sede locale. Il dipendente che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Art. 57

(Permessi per lutto o gravi motivi)

In presenza dei gravi motivi previsti dal D.M.278/2000 ed in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei figli, della sorella, del fratello, dei genitori, dei nonni, dei suoceri, spetta al dipendente un permesso retribuito di 5 (cinque) giorni lavorativi consecutivi, a decorrere dalla data del decesso.

Art. 58

(Trattamento economico e normativo spettante ai dipendenti in occasione delle elezioni e/o referendum)

Per il trattamento economico e normativo spettante ai dipendenti impegnati nei seggi elettorali in qualità di Presidente, segretario, scrutatore o rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto ai dipendenti con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).



Art. 59

(Permessi per cariche elettive)

L'art. 31 legge 300/70 riconosce ai dipendenti che siano eletti membri del Parlamento Nazionale e/o Europeo e delle assemblee Regionali (ovvero siano chiamati ad altre Funzioni Pubbliche) il diritto a richiesta, ad essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria o dei trattamenti sostitutivi della medesima.

I dipendenti chiamati a coprire le cariche di membri di Consigli Comunali, Provinciali, e di altri Enti Territoriali hanno diritto a disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato, fruendo di aspettative e permessi, come previsto dalla normativa vigente.

Titolo X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 60

(Diritto allo studio)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitari, e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; su richiesta dei lavoratori saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame

I lavoratori, compresi quelli universitari e post-universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Permessi retribuiti per la frequenza dei corsi

Il numero di ore di permesso retribuito per il diritto allo studio, da riproporzionarsi in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi o indeterminato iniziato nel corso dell'anno, è stabilito nella seguente misura:

- Organizzazioni che occupano da 1 a 10 dipendenti: permessi annui retribuiti pari al 25% delle ore di formazione previste dal corso di studi, con un massimo di 75 ore annue;
- Organizzazioni che occupano da 11 a 25 dipendenti: permessi annui retribuiti pari al 25% delle ore di formazione previste dal corso di studi, con un massimo 100 ore annue;



- Organizzazioni che occupano oltre 25 dipendenti: permessi annui retribuiti pari al 25% delle ore di formazione previste dal corso di studi, con un massimo 150 ore annue.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono in aggiunta alle attività formative programmate dall'impresa e sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza in aula necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

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.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine:

- lavoratori che frequentano l'ultimo anno di corso degli studi;
- lavoratori universitari che hanno superato negli anni precedenti gli esami previsti dal piano studi;
- lavoratori che iniziano per la prima volta la frequenza dei corsi di studio.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 61

(Corsi finalizzati)

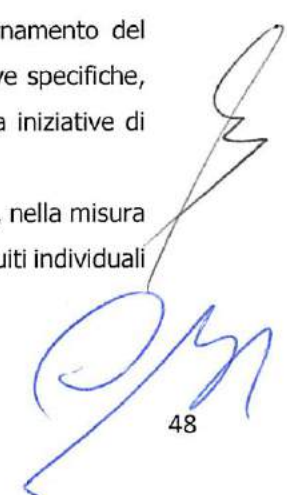
Nel rispetto delle quote, percentuali e modalità di cui all'articolo precedente i dipendenti hanno diritto alla partecipazione a corsi qualificanti finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative alle persone socialmente svantaggiate definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 62

(Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale ed ECM - Educazione continua in medicina)

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni. A tal fine per la formazione e l'aggiornamento del personale la struttura reperisce annualmente una quota di risorse da destinarsi a iniziative specifiche, attraverso apposito fondo. La struttura nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo realizza iniziative di formazione e aggiornamento.

Al personale dell'area amministrativa, tecnica, socio-sanitaria-assistenziale-educativa, nella misura massima annua del 10% delle addette e degli addetti in servizio, competono permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 ore annue.



Al personale dell'area sanitaria competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 94 ore annue.

Al personale dell'area medica competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 110 ore annue.

Ove l'Associazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati e dell'eventuale utilizzo della riduzione di orario di cui all'art. 44.

I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art. 63

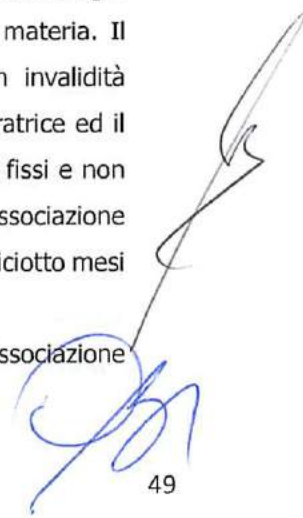
(Trattamento economico di malattia ed infortunio)

In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, l'Associazione secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

L'Associazione è tenuta ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, la stessa è tenuta ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice ed il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge. L'Associazione può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio;

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. L'Associazione



è tenuta ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che la lavoratrice ed il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Associazione a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito. Per i lavoratori affetti da Tbc si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

I periodi di assenza per malattie, debitamente documentate, dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico degenerative ingravescenti non si computano ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro

Art. 64

(Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)

L'Associazione è tenuta ad assicurare le lavoratrici ed i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

Art. 65

(Tutela della salute ed ambiente di lavoro - Mobbing)

Per l'applicazione dei contenuti del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei dipendenti sul luogo di lavoro e successive integrazioni e/o modificazioni, le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto per valutare l'aggiornamento e/o la modifica del protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e l'AVIS in data 23 settembre 1997.

Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e la salvaguardia della salute psicofisica dei lavoratori sono essenziali per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi ritengono essenziali la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, anche economica delle conseguenze del "mobbing", nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione nazionale paritetica sul "mobbing".

La Commissione sarà costituita da 3 rappresentanti indicati da AVIS e 3 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità volte a:

- prevenire il fenomeno;

- dirimere le controversie e risolvere i casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della Commissione saranno a totale carico: della associazione per l'attività di carattere generale; delle singole Associazioni aderenti ad AVIS di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Le parti, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., nomineranno i propri rappresentanti i quali, entro due mesi dalla costituzione della Commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

Art. 66

(Superamento delle barriere architettoniche)

In attuazione dell'art. 24 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 le Associazioni valuteranno con le rappresentanze sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

Titolo XII RETRIBUZIONE

Art. 67

(Nuovi inquadramenti e conseguenti retribuzioni)

Con decorrenza dal 1° ottobre 2012 è stato effettuato un reinquadramento del personale nelle categorie A, B, C, D, E, F così come previsto dal Titolo VI - Classificazione del personale. Il trattamento economico di cui al c.c.n.l. 2010-2012 è riportato nella tabella A.

Tabella A

Classificazione del personale con i minimi tabellari in vigore fino al 30 novembre 2020

Categoria	Iniziale	1	2	3	4	5
A	1410,05	1449,15	1487,24	1509,92	1535,84	1562,20
B	1523,73	1567,57	1613,20	1641,93	1676,11	1716,14
C	1746,55	1800,74	1863,57	1926,90	2020,03	2117,65
D	1896,39	1965,85	2029,16	2092,00	2155,34	2220,03
E	2045,13	2125,34	2207,73	2292,47	2362,76	2435,97
F	3431,49					

Gli incrementi contrattuali e le relative decorrenze sono riportati nelle sottostanti tabelle B, C, D. che corrispondono ad un incremento economico a regime pari al 4.5% che verrà erogato rispettando le seguenti decorrenze:



1,5% di incremento economico al 01 dicembre 2020

1,5% di incremento economico al 01 giugno 2021

1,5% di incremento economico al 01 gennaio 2022

Tabella B

Minimi tabellari in vigore dal 1° dicembre 2020

Categoria	Iniziale	1	2	3	4	5
A	1431,20	1470,89	1509,55	1532,57	1558,88	1585,63
B	1546,59	1591,08	1637,40	1666,56	1701,25	1741,88
C	1772,75	1827,75	1891,52	1955,80	2050,33	2149,41
D	1924,84	1995,34	2059,60	2123,38	2187,67	2253,33
E	2075,81	2157,22	2240,85	2326,86	2398,20	2472,51
F	3482,96					

Tabella C

Minimi tabellari in vigore dal 1° giugno 2021

Categoria	Iniziale	1	2	3	4	5
A	1452,35	1492,62	1531,86	1555,22	1581,92	1609,07
B	1569,44	1614,60	1661,60	1691,19	1726,39	1767,62
C	1798,95	1854,76	1919,48	1984,71	2080,63	2181,18
D	1953,28	2024,83	2090,03	2154,76	2220,00	2286,63
E	2106,48	2189,10	2273,96	2361,24	2433,64	2509,05
F	3534,43					

Tabella D

Minimi tabellari in vigore dal 1° gennaio 2022

Categoria	Iniziale	1	2	3	4	5
A	1473,50	1514,36	1554,17	1577,87	1604,95	1632,50
B	1592,30	1638,11	1685,79	1715,82	1751,53	1793,37
C	1825,14	1881,77	1947,43	2013,61	2110,93	2212,94
D	1981,73	2054,31	2120,47	2186,14	2252,33	2319,93
E	2137,16	2220,98	2307,08	2395,63	2469,08	2545,59
F	3585,91					



I valori dell'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) sono riportati nella sottostante tabella G
Tabella G Valore dell'ERC

Inquadramento nuovo	ERC al 30/11/2020	ERC al 01/12/2020	ERC al 01/06/2021	ERC al 01/01/2022
C1	25,18	25,56	25,94	26,31
C	20,73	21,04	21,35	21,66
B5	5,59	5,67	5,76	5,84
B4	0,16	0,16	0,16	0,17
B2	14,95	15,17	15,40	15,62
B1	11,24	11,41	11,58	11,75
D5	80,33	81,53	82,74	83,94

Tutti gli importi contenuti nelle tabelle dell'articolo 67 sono da corrispondere per 13 mensilità.

- 1) Al personale assunto prima del 01/01/2020 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione definitiva del presente c.c.n.l., sarà riconosciuto un importo a titolo di una tantum pari ad euro 600 per i trienni economici 2013/2019, che ha finalità di riparare il disagio dei lavoratori derivante dalla ritardata sottoscrizione del CCNL e non sarà riparametrata né sull'anzianità di servizio, né sull'orario di lavoro e né tantomeno sulle categorie di inquadramento giuridico.
- 2) L'importo di cui sopra verrà corrisposto in 2 tranches:
la I° di 300 euro a dicembre 2020
la II° di 300 euro a saldo a settembre 2021
L'importo una tantum di 600 euro non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né al TFR, ed escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali ai sensi dell'art. 3 d.l. 318/1996 convertito con modificazione in legge n. 402/1996 e s.m.i.

Art. 68

(Retribuzione individuale di anzianità)

Si confermano gli importi in godimento corrisposti a titolo di anzianità

Art. 69

(Lavoro straordinario, diurno, festivo, notturno)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e

di copertura dell'orario di lavoro.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 150 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro definito dall'art. 45 del presente c.c.n.l.

Il lavoro straordinario può essere richiesto ai lavoratori per garantire la continuità delle attività associative e qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Il lavoro straordinario, oltre il tetto annuo di 150 ore e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio, previa contrattazione con le Rappresentanze sindacali di Organizzazione, firmatarie del presente CCNL per quelle figure operanti a supporto degli Organismi Direttivi dell'Associazione.

Il lavoro straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo entro i successivi 90 gg. (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Il lavoro straordinario sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, così come definito dall' art. 47 del presente CCNL, con l'aggiunta di una maggiorazione:

- a) del 20% per il lavoro straordinario prestato in orario diurno;
- b) del 30% per il lavoro prestato in orario notturno o nei giorni festivi previsti dall'art. 49 del presente CCNL compresa la domenica
- c) del 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni festivi previsti dall'art. 49 del presente c.c.n.l. compresa la domenica
- Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00.
- Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 49 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

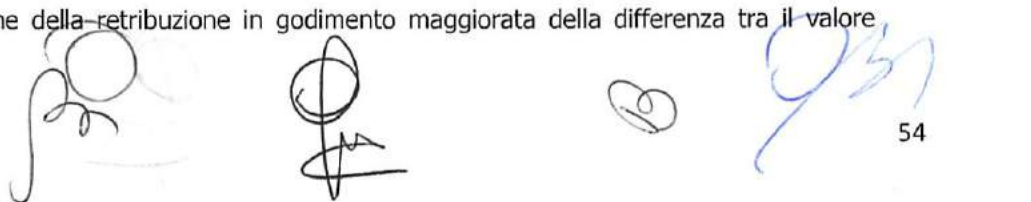
Il lavoro straordinario deve essere autorizzato preventivamente ed espressamente per iscritto dal Dirigente della Struttura Associativa sulla base di esigenze organizzative.

L'eventuale impossibilità ad effettuare le prestazioni straordinarie richieste, per comprovati motivi, non può comportare l'adozione dei provvedimenti disciplinari del licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Art. 70

(Trattamento economico conseguente a passaggio alla posizione economica superiore)

Nel caso di passaggio a posizione economica superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore



iniziale della nuova posizione economica ed il valore iniziale di quella di provenienza.

Art. 71

(Assegni familiari o aggiunta di famiglia)

Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogati/e secondo le norme di legge vigenti.

Art. 72

(Indennità)

Al dipendente, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde:

- indennità per servizio notturno nella misura di € 2,74 per ora;
- indennità per servizio festivo nella misura di € 17,82 per giornata (almeno 6 ore) e di € 8,91 da un minimo di tre e inferiore a 6 ore;
- indennità di pronta disponibilità nella misura di € 24,00 per 12 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente.

Art. 73

(Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice ed al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno successivo alla fine di ciascun mese, il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Associazione, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta-paga nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.

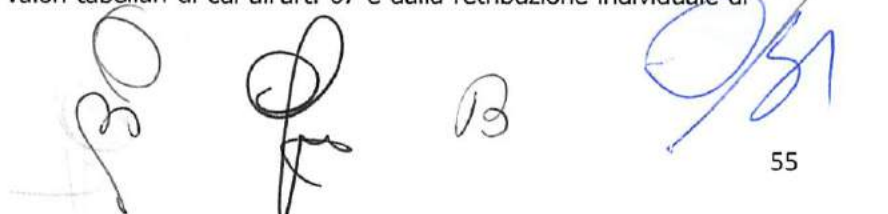
In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'Associazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice e del lavoratore di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

Art. 74

(Tredicesima mensilità)

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta dai valori tabellari di cui all'art. 67 e dalla retribuzione individuale di anzianità.



La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il personale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 75

(Mensa e vitto)

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti il cui orario di lavoro preveda una interruzione inferiore a 1,5 ore.

Il personale distaccato all'interno dell'ospedale fruirà, ove possibile, della struttura ospedaliera per il servizio mensa, utilizzando le apposite convenzioni stipulate dall'Associazione.

Le Associazioni provvederanno, ove possibile, ad istituire il servizio di mensa o, in mancanza, a garantire l'esercizio del diritto con modalità sostitutive. Qualora tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket il valore facciale dello stesso viene definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti con un valore minimo di € 5,29.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo.

Il dipendente è tenuto a corrispondere il costo del pasto, fissato nella misura di € 1,00 per la durata del presente contratto, ove fruisca del servizio mensa.

Art. 76

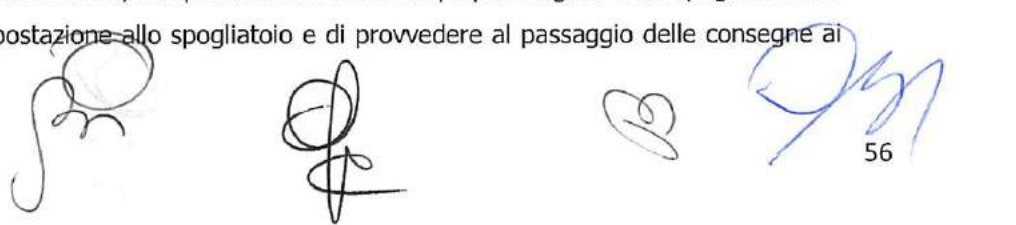
(Abiti di servizio)

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Associazione.

La spesa relativa compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Associazione.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Fermo restando il mantenimento dell'orario di inizio delle attività programmate, con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al d. lgs. 81/08, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai



collegli.

Art. 77
(Missioni e trasferte)

Ai dipendenti che per ragioni di servizio devono essere inviate/i fuori dalla sede di lavoro, spetta una indennità di trasferta nella misura di € 12,00 per ogni 24 ore di assenza dalla sede (compreso il tempo occorrente per il viaggio). In caso di brevi trasferimenti l'indennità sarà proporzionata al numero di ore di assenza. Ai dipendenti saranno inoltre rimborsate le spese vive sostenute e documentate sulla base di criteri concordati tra le parti in sede aziendale. Non viene riconosciuta alcuna indennità per tratta inferiore a km 20 e con meno di 4 ore di assenza. Nel caso di utilizzo preventivamente autorizzato del mezzo proprio spetta un rimborso sulla base delle tariffe chilometriche ACI relative ad una percorrenza media annua di 20.000 km e ad una cilindrata di 1.300 cc.

Art. 78
(Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 dicembre 1973;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973. Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;



- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni "ad personam";
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- elemento di reinquadramento contrattuale (ERC)
- elemento di monetizzazione riduzione orario (EMRO).

Art. 79

(Premio di incentivazione)

A decorrere dal 1° gennaio 2010 a tutto il personale dipendente compete un premio di incentivazione il cui ammontare totale è dato dalla somma del premio di incentivazione previsto dai cc.cc.nn.ll. previgenti (di seguito quota A) e del premio "variabile" introdotto dal presente rinnovo (di seguito quota B o C).

La quota A del premio resta confermata nella misura di € 600,00 lordi annui. L'erogazione della quota A avviene con periodicità mensile ed è ridotta in base alle giornate di assenza.

La riduzione della quota A avviene sottraendo dall'importo mensile, per ogni giorno di assenza, l'importo di euro 2,20 in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi e di euro 1,80 nei casi di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi.

Ai fini del computo delle giornate di assenza si considerano:

- le assenze per malattia con esclusione delle giornate relative a ricovero ospedaliero documentato e di infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

La definizione della quota B del premio di incentivazione è demandata alla contrattazione a livello territoriale o di Associazione.

La contrattazione dovrà essere sviluppata secondo i seguenti criteri:

- ammontare della quota B non inferiore al 50% della quota A;
- determinazione della quota B secondo principi di variabilità e agganciati a obiettivi di

programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;

- il premio spettante sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio variabile sarà definito in relazione all'andamento di parametri, determinati in sede di contrattazione a livello territoriale o di Associazione, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano i seguenti: assenze, provvedimenti disciplinari.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 presso Associazioni prive:

- della contrattazione a livello territoriale o di Associazione riguardante la quota B del premio di incentivazione;

- di altri istituti retributivi integrativi del trattamento economico di base previsto dal presente c.c.n.l.;

ai dipendenti privi di superminimi collettivi o individuali, o altri importi retributivi assegnati "ad personam", è corrisposta, con la retribuzione del mese di giugno, dell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, una cifra annua pari al 30% della quota A del premio di incentivazione effettivamente corrisposto nell'anno precedente (quota C).

L'ammontare della quota C del premio è ridotto in funzione delle sanzioni disciplinari comminate nell'anno di riferimento, come segue.

L'importo totale della quota C del premio, pari al 30% della quota A, riproporzionato in caso di assunzione nel corso dell'anno ed in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, viene ridotto in base ai provvedimenti disciplinari comminati ai sensi dell'art. 36 del presente c.c.n.l.,

commisurati, in relazione alla gravità degli stessi, ai valori percentuali, indicati di seguito.

Richiamo scritto: riduzione 10%; multa sino a 4 ore della retribuzione: riduzione 25%; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 5 gg: riduzione 40%; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 10 gg: riduzione 100%.

Le riduzioni si intendono per ogni provvedimento disciplinare e non potranno comunque essere superiori al totale del premio spettante.

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'articolo 2120 del c.c. tutti gli importi del premio di incentivazione previsti dal presente articolo sono esclusi dalla base di calcolo del t.f.r.

Gli importi erogati, riferiti ai sensi del presente articolo, saranno soggetti alla vigente normativa di decontribuzione e detassazione.

Titolo XIII

PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 80

(Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale)

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei dipendenti, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione e l'arbitrato, ai sensi della normativa vigente, possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'articolo 31 comma 6 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412-ter del cpc.

Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due membri, nominati uno per ciascuna delle parti entro dieci giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della



richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato.

Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la DTL competente per territorio a cura di una delle parti.

Una delle parti interessata, può presentare istanza al giudice che accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità, di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

Art. 81

(Tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione della Direzione territoriale del Lavoro)

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del dipendente, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, il lavoratore può promuovere anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato, un tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, individuate secondo i criteri dell'articolo 412 del c.p.c., nel rispetto dell'articolo 31 della legge n. 183 dell'anno 2010, commi 1, 2, 3, 4 e 5.

Art. 82

(Arbitrato irrituale)

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412 quater del c.p.c., ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e

presso il quale deve eleggere il domicilio.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro in parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'articolo 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

Art. 83

(Facoltà delle parti di adire all'Autorità giudiziaria)

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire all'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui ai precedenti artt. 80, 81 e 82.

Per tutto quanto non previsto negli articoli 80, 81, 82, si fa riferimento alla legislazione vigente.

Art. 84

(Commissione paritetica nazionale)

L'AVIS e le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. per il personale dipendente dall'AVIS, concordano la

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are also some faint circular stamps or marks. The signatures appear to be from the representatives mentioned in the text, such as the OO.SS. and the Avis.

costituzione della Commissione paritetica nazionale, con sede presso l'AVIS - sede nazionale - formata dai rappresentanti delle stesse con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede di struttura dei diversi istituti contrattuali. Le due parti contraenti sono abilitate a chiedere, a mezzo di lettera raccomandata, la convocazione della Commissione paritetica nazionale che si riunirà entro 15 giorni dalla data della richiesta previo accordo con l'altra parte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 85

(Commissioni tecniche regionali)

Le parti firmatarie del presente CCNL condividono la necessità di individuare strumenti che abbiano l'obiettivo di accrescere la professionalità del personale, condividendo soluzioni di carattere organizzativo che valorizzino l'apporto professionale, la conciliazione vita lavoro in un bilanciamento complessivo di flessibilità proprio delle attività delle Associazioni.

Considerando che l'emergenza epidemiologica da Covid 19 ha determinato molteplici cambiamenti di carattere organizzativo, le parti ritengono necessario individuare strumenti per implementare nuovi modelli per rendere i servizi resi dalle Associazioni più funzionali ed efficaci per la collettività.

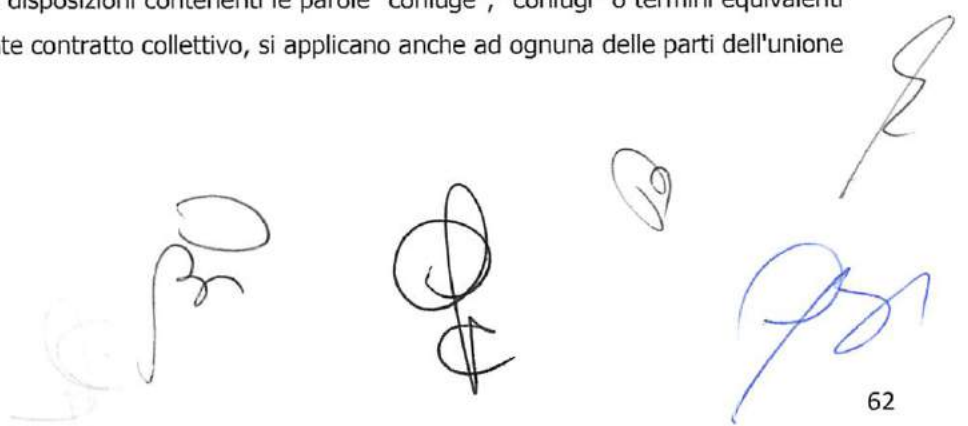
Al tal fine le parti entro 60 giorni dalla firma del CCNL si impegnano a promuovere a livello regionale una Commissione tecnica paritetica con i seguenti obiettivi:

- esigenze organizzative straordinarie e flessibilità nella organizzazione del lavoro
- conciliazione vita lavoro
- valorizzazione delle professionalità

Art. 86

(Unioni civili)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti ovunque ricorrenti nel presente contratto collettivo, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a circular stamp or mark, a small heart-like symbol, and a large, bold signature in blue ink.

Art. 87

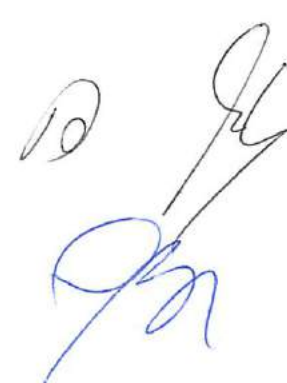
(Tutela delle lavoratrici vittime di violenza)

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 3 mesi. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Il datore di lavoro corrisponde l'indennità secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. La lavoratrice può, su richiesta, usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Oltre al predetto congedo, la lavoratrice vittima di violenza di genere ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per ulteriori 30 giorni.

Norma programmatica

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. del 21 aprile 1993, n. 124 e successive integrazioni e/o modificazioni in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative volte a favorire l'adesione dei dipendenti alle forme di previdenza complementare e a tal fine s'impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l.



✓

②

③

④