

# PREINTESA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO ANPAS 2017/2019

## PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ANPAS

Il giorno 10 agosto 2018 a Firenze presso la sede di ANPAS in via Pio Fedi, 46/48 si sono incontrati:

- **Anpas Nazionale** rappresentata dai Sig.ri Castellucci Carlo, Ampollini Maurizio, Bettini Dimitri, Carrubba Walter, Negroni Luigi, Cavallari Lamberto

- **FP CGIL Nazionale** rappresentata da Michele Vannini, Denise Amerini, Bruno Pacini, Luca Pasqualetti, Gilberto Creston

- **CISL FP Nazionale** rappresentata da Franco Berardi, Massimiliano Marzoli, Angela Cremaschini

- **UIL FPL Nazionale** rappresentata da Michelangelo Librandi, Bartolomeo Perna, Federica Bonaldo, Daniele Boscolo Boca

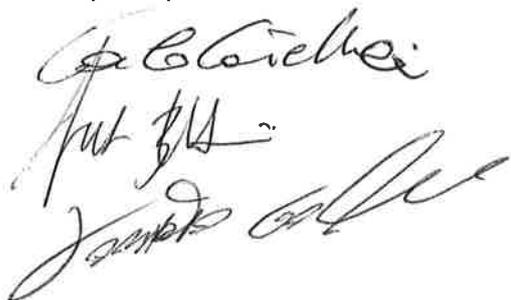
per definire il rinnovo del CCNL Anpas 2017/2019

Le parti hanno raggiunto la seguente preintesa sull'allegata ipotesi di rinnovo apportando modifiche e adeguamento alla parte normativa del CCNL del 14 febbraio 2014 per i lavoratori di Anpas, con la legislazione vigente in materia di lavoro.

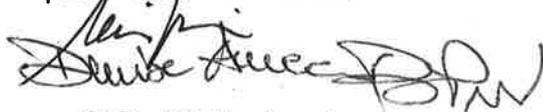
Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di provvedere, in sede di firma definitiva della presente preintesa, alla correzione di eventuali refusi o errori materiali.

Le OO.SS FP CGIL, CISL FP e UIL FPL provvederanno a sciogliere la riserva previa consultazione dei lavoratori entro il 24 settembre 2018. Lo stesso giorno le parti si incontreranno per la stipula definitiva del rinnovo del CCNL ANPAS

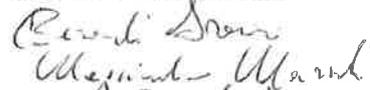
p. Anpas Nazionale



p. FP CGIL Nazionale



p. CISL FP Nazionale



p. UIL FPL Nazionale





*Art. 5 (Decorrenza e durata)*

Il CCNL entra in vigore il 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019 agli effetti normativi.

Le parti convengono che relativamente all'insieme dell'ambito normativo ed economico del presente CCNL, ove non diversamente indicato, per data di decorrenza dei singoli istituti si intende quella della firma dello stesso.

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 che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'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 in relazione all'evoluzione legislativa ed ai bisogni dei cittadini;

- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;

- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;

- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;

- promuovere iniziative volte anche alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire 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 territoriale (provinciale e/o regionale)

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;

- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;

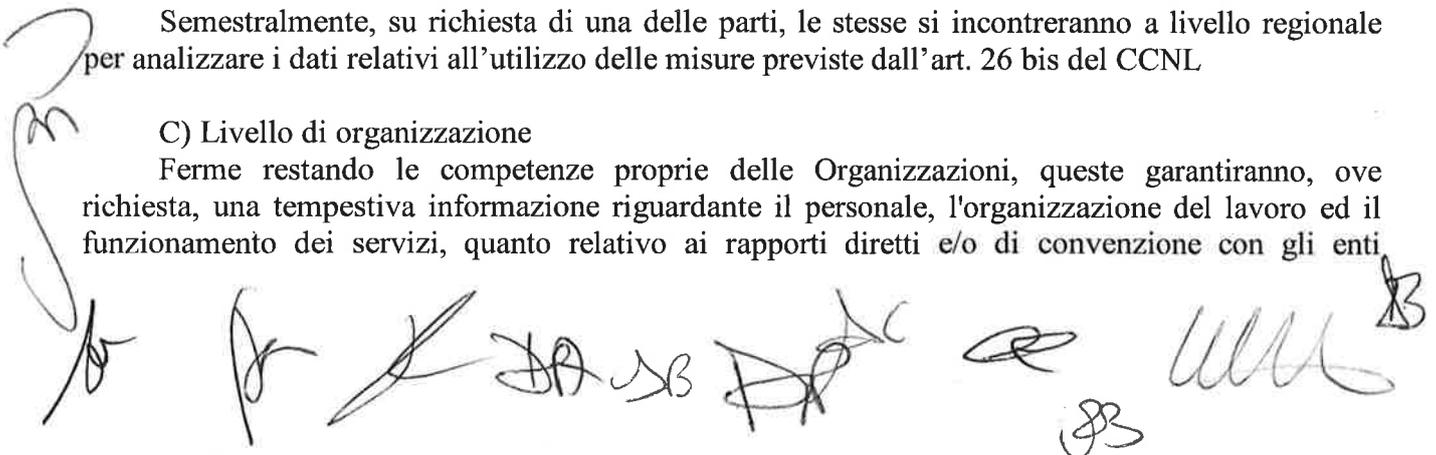
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;

- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

Semestralmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno a livello regionale per analizzare i dati relativi all'utilizzo delle misure previste dall'art. 26 bis del CCNL

C) Livello di organizzazione

Ferme restando le competenze proprie delle Organizzazioni, queste garantiranno, ove richiesta, 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 CCNL

*Art. 7 (Contrattazione)*

La contrattazione di cui al presente CCNL si suddivide in due livelli:

- nazionale;
- secondo livello: regionale, provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 e degli accordi 23 luglio 1993 e 23 dicembre 1998. Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo del 23 luglio 1993.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale 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.

In ciascuna Organizzazione, le parti possono stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo.

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- i criteri relativi:

a) ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;

b) alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;

c) alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;

d) alla progressione orizzontale del personale;

e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;

- le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;

- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;

- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;

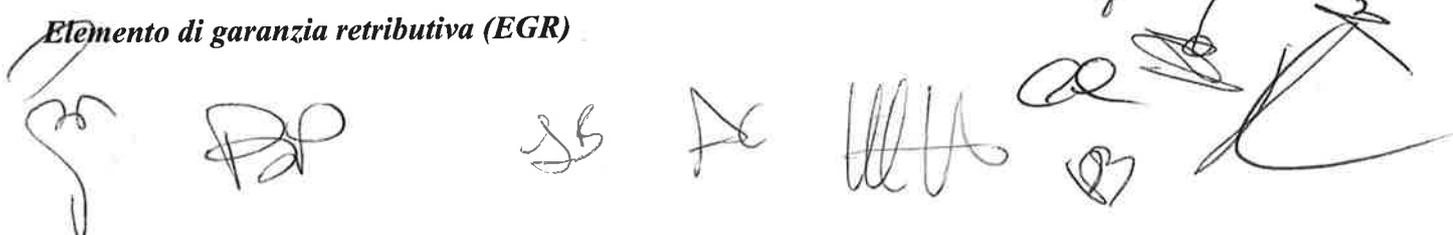
- l'orario di lavoro ai sensi dell'art. 26 del presente CCNL

- la regolamentazione dei tempi di vestizione ai sensi dell'art. 53

- l'elevazione della percentuale di utilizzo dei contratti di somministrazione entro il limite massimo di contratti a termine fissato dall'art. 23.

- ogni altra materia espressamente demandata dal presente contratto.

**Elemento di garanzia retributiva (EGR)**



Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 dicembre 2018, le organizzazioni Anpas operanti nel territorio erogheranno, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2019), un Elemento di garanzia retributiva (EGR ) di 120 euro lordi annui.

La somma di cui al paragrafo precedente si intende riferita al tempo pieno e pertanto verrà riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale.

L'applicazione dell' EGR compete ai lavoratori in forza. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno di competenza.

L'ammontare dell' elemento di garanzia retributiva sarà ridotto fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali percepite dal lavoratore nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione dell' EGR.

Le organizzazioni aderenti ad ANPAS che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'EGR.

## **Art. 21 Rapporti di lavoro a tempo parziale**

### **NORME DI CARATTERE GENERALE**

1. Ai sensi del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni le Organizzazioni possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno.
2. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste nell'articolo relativo alle assunzioni.
3. Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
4. 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.
5. 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.
6. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 12 ore.
7. 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.
8. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte di disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'Organizzazione ne abbia lo stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.



9. Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai 10 km sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione.

### Lavoro supplementare

- 1) Per il personale assunto part-time è ammesso il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore nella misura massima del **50%** dell'orario settimanale e fino al raggiungimento del tempo pieno.
- 2) Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate delle percentuali del 25% per le ore di lavoro ordinarie. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista del 25% e dalle indennità previste dall'art.49. Nel caso di superamento della misura massima prevista al comma 1 ed esclusivamente per situazioni di effettiva emergenza connesse allo svolgimento di servizi essenziali, dovrà essere riconosciuto al lavoratore, solo se richiesto, un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo o in alternativa una maggiorazione pari al 40% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 del CCNL. Nella maggiorazione predetta è già compresa la quota del 25%. Il riposo compensativo dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dal termine della settimana, altrimenti verrà retribuito con le maggiorazioni stabilite.
- 3) Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, solo su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca Ore, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.
- 4) Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
- 5) Al personale deve essere riconosciuto con atto scritto il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota di almeno **70%** della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale su richiesta scritta del lavoratore. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

### CLAUSOLE ELASTICHE

Le clausole elastiche possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore e Associazione. Il lavoratore può richiedere di essere assistito da rappresentanti dell'Organizzazione sindacale firmataria del CCNL cui conferisce mandato. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del **25%** della normale prestazione annua a tempo parziale.

- 1) La disponibilità del lavoratore a svolgere attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione
- 2) Il lavoratore ha facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10 primo comma della l.300/1970 (lavoratori studenti), oppure qualora 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, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione

B

Pr

HTA sb

J

CE

~~Pr~~

Pr

di gravità ai sensi dell'art. 3 della l. 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l.104/1992.

- 3) 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.
- 4) Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche.
- 5) 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.

### **DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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**

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 nonché 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 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. 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.104/1992 è riconosciuta la priorità è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. 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.
4. Il lavoratore può chiedere per una sola volta 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.
5. 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 di cui alle lettere precedenti, l'Organizzazione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo a part-time, cercherà di favorire le richieste di trasformazione, avanzate dai lavoratori si trovino in una delle seguenti circostanze, 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

L'Organizzazione favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part-time.

### **Art. 23 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE**

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Organizzazioni è a tempo indeterminato.
2. 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.

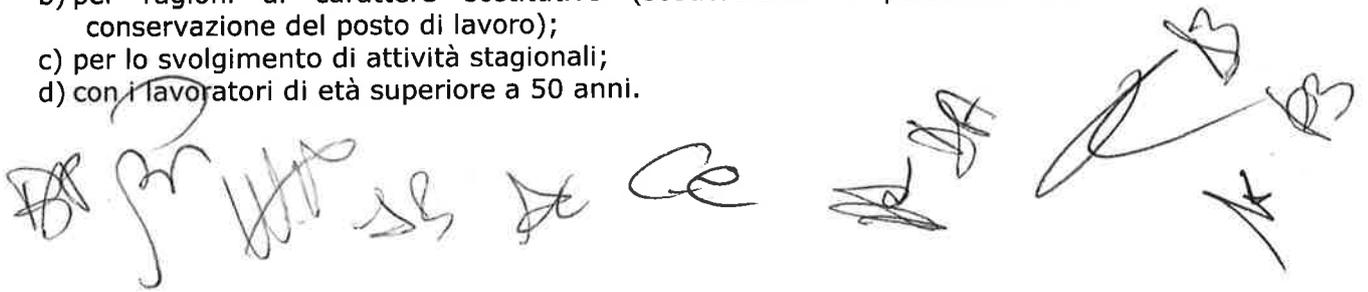
#### **1 Apposizione del tempo determinato**

**A** – Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs 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.

1. Sono consentite le proroghe fino al limite massimo previsto dalla normativa vigente.
2. Concorrono al raggiungimento del limite anche i periodi di lavoro prestati nelle Organizzazioni in regime di somministrazione, calcolati nell'ultimo quinquennio.
3. 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, 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 lavoratori accessori, i contratti di collaborazione.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

4. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
  - a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni e 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.



**B** - 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 previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

1. 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.
2. 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.

## 2 Divieti

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- 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
- 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;
- 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.

## 3 Disciplina della proroga

1. 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.
2. La proroga è ammessa, fino ad un massimo di quanto previsto dalla normativa vigente, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
3. 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:
  - a) congedo parentale (astensione facoltativa);
  - b) 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.

BP  
A

BB  
L  
AA

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

#### **4 Scadenza del termine**

1. 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.
2. 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.

#### **5 Successione dei contratti**

1. 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 smi, convengono quanto segue:
2. 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.
3. 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
4. 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.

#### **6 Esclusioni**

1. 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.



#### **7 Principio di non discriminazione**

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

#### **8 Diritto di precedenza e informazione**



1. 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 .
2. 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.
3. 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.
4. 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 azienda, 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.
5. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.
6. L'Organizzazione fornirà alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL e le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

## **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. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:
  - per particolari punte di attività;
  - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel temporale;
  - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Organizzazione.
2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre l'**8%** delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Organizzazione. Tale limite potrà essere elevato secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'PB', 'SB', and 'AA', and others that are more cursive and full names.

3. 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.
4. Annualmente, L'Organizzazione che utilizza il contratto di somministrazione di lavoro, anche per tramite di ANPAS, è tenuto a comunicare alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero di contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno di essi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro 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.

#### **PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITA'**

Le parti concordano che, in ogni Organizzazione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine di cui al presente art. 23, non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio al 01/01 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **NOTA CONGIUNTA**

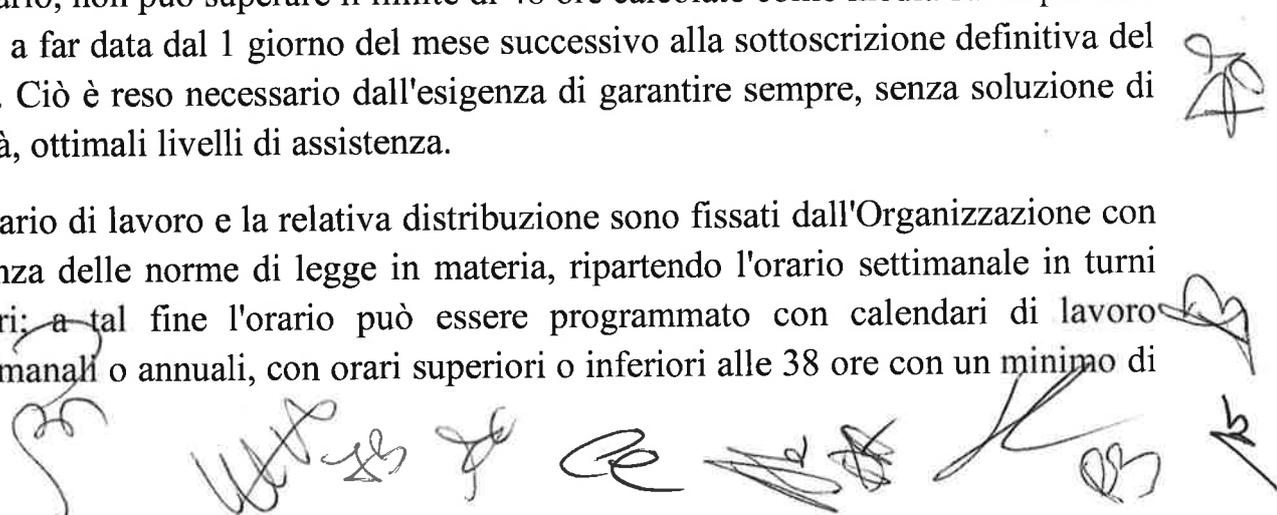
Le parti si danno reciprocamente atto della necessità, in sede di sottoscrizione definitiva della presente preintesa, di verificare la rispondenza del testo contrattuale ai contenuti del "Decreto dignità" una volta pubblicato in GU. E di apportare eventuali aggiornamenti e/o modifiche.

### **Art. 26 (Orario di lavoro)**

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 6 mesi a far data dal 1 giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto. Ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di



28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana. Tale programmazione è demandata alla contrattazione di secondo livello.

I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

#### Art 26 bis

**(Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del Dlgs 66/2003)**

**Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni ventiquattro ore.**

Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del D.lgs 66/2003 in materia di deroghe ai limiti ed alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.lgs, convengono sul fatto che l'assoluta peculiarità delle attività di ANPAS e delle altre organizzazioni che applicano il presente CCNL nel settore dell'emergenza urgenza, caratterizzata da interventi che per la loro natura possono avere durata non programmabile, necessita di una regolamentazione contrattuale specifica sugli orari che ne colga l'unicità, contemperando il duplice obiettivo di garantire operatività e tutela delle organizzazioni ed il diritto al riposo ed alla sicurezza sul lavoro dei dipendenti.

**Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga agli articoli 7 e 13 del Dlgs 66/2003**

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

Nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;

- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL;
- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- Eventi di maxi emergenza;



- Grandi eventi non programmabili, in tempi congrui, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'articolo 47 del CCNL.

Su richiesta del lavoratore le ore di straordinario potranno essere accantonate nella banca ore secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 47 e dall'articolo 48 del CCNL.

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del d.lgs 66/2003 si intende usufruito.

In presenza di uno dei casi sopraelencati l'orario di lavoro dei lavoratori notturni potrà superare le 8 ore di media nelle 24 ore. Il periodo su cui va misurata la prestazione media del lavoratore è la settimana lavorativa.

L'analisi dei dati ed il monitoraggio si svolgeranno come previsto dall'art. 6 del presente CCNL.

### ***Art. 30 (Diritto allo studio)***

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitari, post-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.

### **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:

Associazioni che occupano da 1 a 10 dipendenti: 50 ore annue individuali retribuite;

Associazioni che occupano da 11 a 25 dipendenti: 100 ore annue individuali retribuite;

Associazioni che occupano oltre 25 dipendenti: 150 ore annue individuali retribuite.

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 necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari e post-universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Qualora il numero delle richieste supera 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 o post universitari che hanno superato gli esami previsti negli anni precedenti 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

### ***Art. 31 (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM)***

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dal servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditati.

A tale scopo i lavoratori, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali per partecipare ai corsi di cui sopra, nelle seguenti percentuali:

- Fino al 10% del personale inquadrato nelle categorie A e B 120 ore annue;
- Fino al 12% del personale inquadrato nelle categorie C, D, E 150 ore annue.

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

In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle 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.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'Organizzazione 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.

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa alla formazione continua ECM di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti dai programmi annuali e pluriennali dalle Regioni, da altri Enti Statali oppure Privati Accreditati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo;
- le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione continua.

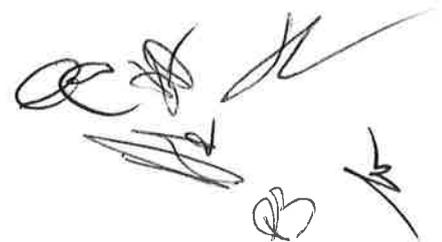
Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, possono usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 50 crediti annui.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo – ad eccezione di quelli per gli ECM - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa prima di due anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi da essa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei due anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.

I permessi di cui al presente articolo sono indipendenti da quelli dall'articolo 30.

**Art. 33**  
**(Permessi straordinari)**



Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

- per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni;
- il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
- il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
- per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- per i casi previsti dalla legge n. 104/1992 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
- alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione;
- per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla normativa vigente.

Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al lavoratore che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nei seguenti casi:

- in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/1991 e n. 49/1987.

In caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Organizzazione entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

#### Art. 33 bis 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 di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni



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

contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **Art. 33 ter Tutela delle lavoratrici vittime di violenza**

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, 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 tre 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. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni su richiesta della dipendente. Oltre al predetto congedo, la dipendente vittima di violenza di genere ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per ulteriori trenta giorni.

### **Art. 37 (Assenze per malattia od infortunio)**

#### **Malattia**

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Organizzazione secondo le rispettive competenze e comunicare il numero di protocollo del certificato medico telematico ricevuto dal medico curante. In caso di rilascio del certificato medico in forma cartacea il lavoratore è tenuto ad inviarne copia all'Organizzazione ed alla sede INPS competente, entro 48 ore dal rilascio.

In caso di prosecuzione della malattia, il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Organizzazione secondo le rispettive competenze e comunicare il numero di protocollo del certificato medico telematico ricevuto dal medico curante. In caso di rilascio del certificato medico in forma cartacea il lavoratore è tenuto ad inviarne copia all'Organizzazione ed alla sede INPS competente, entro 48 ore dal rilascio.

#### **Trattamento economico.**

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore assente per malattia le indennità previste dalla legge.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad integrare, per un massimo di 180 giorni all'anno, le indennità economiche erogate dall'INPS, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Per la determinazione della retribuzione globale netta si considerano gli elementi fissi della retribuzione e non quelli variabili

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità economica di malattia.

#### **Conservazione del posto di lavoro.**

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di 18 (diciotto) mesi complessivi nell'arco di un triennio; Ai fini del calcolo del periodo di comporto non si considerano i periodi di assenza per malattie, debitamente documentate, dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico degenerative ingravescenti.

## **Infortunio sul lavoro**

L'infortunio sul lavoro (anche "in itinere"), anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

### **Trattamento economico.**

Il datore di lavoro è tenuto a anticipare al lavoratore assente per infortunio le indennità erogate dall'INAIL fino alla guarigione clinica.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad integrare, per un massimo di 365 giorni, le indennità economiche erogate dall'INAIL, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

### **Conservazione del posto di lavoro.**

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo rilasciato dall'INAIL.

## **Art. 38 (Assenza prolungata di malattia)**

### **Estensione del periodo di conservazione del posto di lavoro – aspettativa non retribuita.**

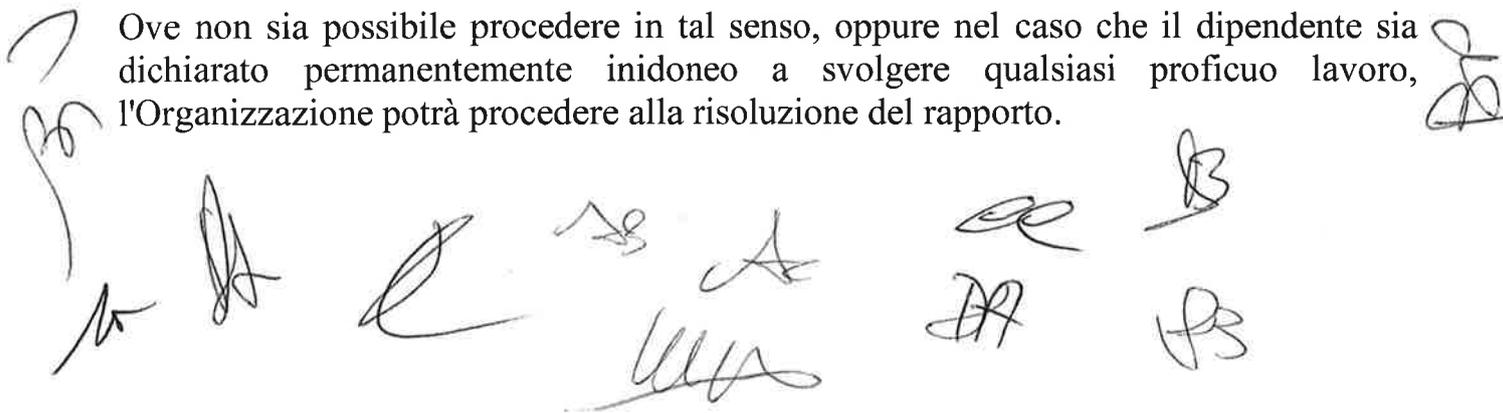
Prima del superamento del periodo di conservazione del posto previsto all'articolo precedente, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a 90 giorni, a condizione che vengano esibiti i certificati medici di prosecuzione della malattia.

Al termine del periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente, l'Organizzazione potrà procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Inidoneità temporanea o permanente.**

Nel caso in cui, al termine della malattia, il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Organizzazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni di profilo professionale inferiore a quelle svolte prima del verificarsi della malattia. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Organizzazione potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations, scattered across the width of the page.

### **Art. 53 (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'Organizzazione.

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, di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione degli stessi, se dovuti, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

### **Art. 54 (Missioni e trasferte)**

Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti **dall'art. 18** (mobilità interna) del presente CCNL, spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione.

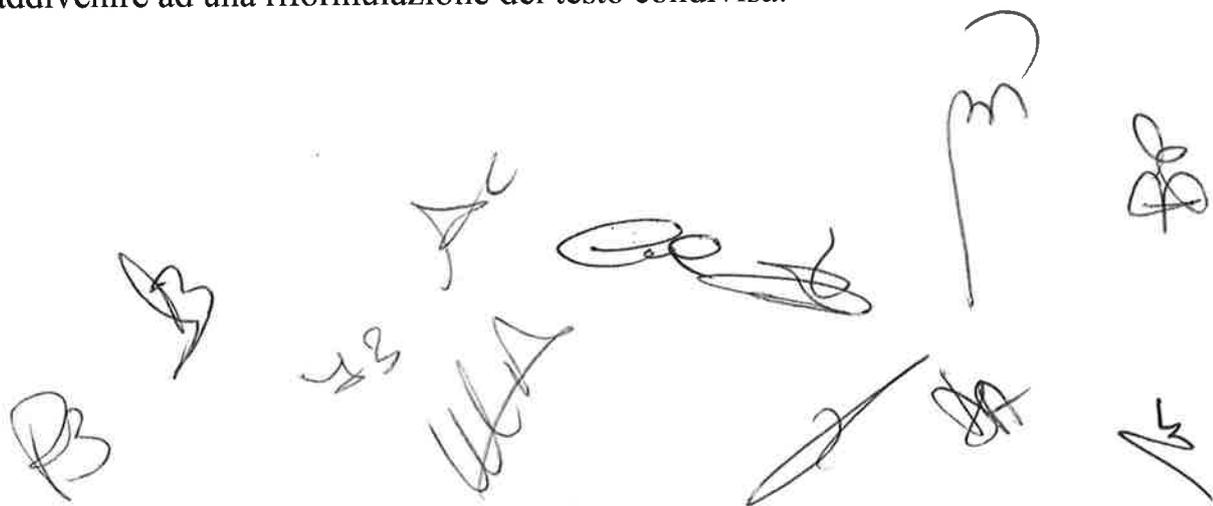
Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate.

I lavoratori, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non sarà riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

### **Dichiarazione congiunta**

In merito all'applicazione dell'art. 49 del CCNL e alle problematiche applicative insorte, le parti si impegnano nelle more della sottoscrizione definitiva della presente preintesa ad addivenire ad una riformulazione del testo condivisa.



Euro

			dal 01/10/2018	dal 01/06/2019	dal 01/12/2019
Livelli	tabellare		aumento	aumento	aumento
F6	3.301,63	€	88,89	€ 133,33	€ 188,89
F5	2.735,64	€	73,65	€ 110,48	€ 156,51
F4	2.464,44	€	66,35	€ 99,52	€ 140,99
F3	2.146,07	€	57,78	€ 86,67	€ 122,78
F2	1.980,98	€	53,33	€ 80,00	€ 113,33
F1	1.874,86	€	50,48	€ 75,71	€ 107,26
E6	2.275,77	€	61,27	€ 91,90	€ 130,20
E5	2.146,07	€	57,78	€ 86,67	€ 122,78
E4	1.980,98	€	53,33	€ 80,00	€ 113,33
E3	1.874,86	€	50,48	€ 75,71	€ 107,26
E2	1.768,73	€	47,62	€ 71,43	€ 101,19
E1	1.662,60	€	44,76	€ 67,14	€ 95,12
D6	2.146,07	€	57,78	€ 86,67	€ 122,78
D5	1.980,98	€	53,33	€ 80,00	€ 113,33
D4	1.874,86	€	50,48	€ 75,71	€ 107,26
D3	1.773,43	€	47,62	€ 71,43	€ 101,19
D2	1.662,60	€	44,76	€ 67,14	€ 95,12
D1	1.568,28	€	42,22	€ 63,33	€ 89,72
C6	1.768,73	€	47,62	€ 71,43	€ 101,19
C5	1.662,60	€	44,76	€ 67,14	€ 95,12
C4	1.568,28	€	42,22	€ 63,33	€ 89,72
C3	1.485,75	€	40,00	€ 60,00	€ 85,00
C2	1.426,78	€	38,41	€ 57,62	€ 81,63
C1	1.367,83	€	36,83	€ 55,24	€ 78,25
B6	1.568,28	€	42,22	€ 63,33	€ 89,72
B5	1.485,75	€	40,00	€ 60,00	€ 85,00
B4	1.426,78	€	38,41	€ 57,62	€ 81,63
B3	1.367,83	€	36,83	€ 55,24	€ 78,25
B2	1.308,86	€	35,24	€ 52,86	€ 74,88
B1	1.249,90	€	33,65	€ 50,48	€ 71,51
A6	1.426,78	€	38,41	€ 57,62	€ 81,63
A5	1.367,83	€	36,83	€ 55,24	€ 78,25
A4	1.308,86	€	35,24	€ 52,86	€ 74,88
A3	1.249,90	€	33,65	€ 50,48	€ 71,51
A2	1.214,53	€	32,70	€ 49,05	€ 69,48
A1	1.179,16	€	31,75	€ 47,62	€ 67,46
			<b>UNA TANTUM</b>		
			31/12/2018	01/05/2019	01/10/2019
		€	100,00	€ 100,00	€ 100,00

