

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti degli Istituti di Patronato



STAMPATO IN ITALIA
VIA S. PIETRO 100
00187 ROMA
C.F. 8000000100

Triennio normativo 01/01/2025 – 31/12/2027

Biennio economico 01/01/2025 – 31/12/2026

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 02 del mese di gennaio dell'anno 2025, presso la sede del S.I.L.P.A., in Roma al Viale Città d'Europa, n° 679

tra

S.I.L.P.A. - Sindacato Italiano Lavoratori Pensionati e Agricoli - in persona del Presidente e legale rappresentante p.t. *Avv. Leonardo Maiolica*.

E

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali:

CIU – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, in persona del Presidente e legale rappresentante p.t., Dott.ssa Gabriella Ancora;

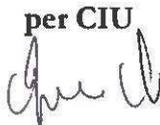
Co.N.A.P.I. - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori – in persona del Presidente e legale rappresentante p.t., Dott. Basilio Minichiello;

Confimprese Italia, in persona del Presidente e legale rappresentante p.t., Dott. Guido D'Amico;

Federazione Professionisti - in persona del Presidente e legale rappresentante p.t. Dott. Gian Paolo Venezia;

A.I.SO.P. - Associazione Italiana sostituti d'imposta e Professionisti - in persona del Presidente e legale rappresentante p.t. Dott. Marco Corsi;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo specifico di Lavoro per i dipendenti degli Istituti di Patronato costituiti ed operanti ai sensi della Legge 30 Marzo 2001, n. 152 e s.m.i..

per CIU



per Confimprese Italia

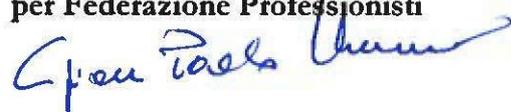
CONFIMPRESE ITALIA

per A.I.SO.P.


SINDACATO S.I.L.P.A.
Viale Città d'Europa, 679
00144 - Roma
C.F. 93088630616





per Federazione Professionisti


INDICE

Premessa	6
CAPO I – NORME GENERALI	
Articolo 1 - Sfera di applicazione.....	7
CAPO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Articolo 2 - Assunzione.....	7
Articolo 3 - Periodo di prova.....	8
Articolo 4 - Classificazione del personale.....	8
Articolo 5 - Orario di lavoro.....	11
Articolo 6 - Lavoro a tempo parziale	12
Articolo 7 - Lavoro straordinario	13
Articolo 8 - Riposo settimanale e festività	14
Articolo 9 - Ferie e festività soppresse	14
Articolo 10 - Permessi	15
Articolo 11 - Missioni	15
Articolo 12 - Trasferimenti.....	17
Articolo 13 - Malattia	17
Articolo 14 - Gravidanza e puerperio	20
Articolo 15 - Congedo matrimoniale	20
Articolo 16 - Sostegno alla genitorialità	20
Articolo 17 - Congedo per motivi familiari.....	22
Articolo 18 - Aspettative	22
Articolo 19 - Contratto a tempo determinato	23
Articolo 20 - Apprendistato Professionalizzante.....	24
Articolo 21 - Doveri e responsabilità	27
CAPO III – CONCILIAZIONE VITA LAVORO	
Articolo 22 – Modalità di lavoro a distanza.....	27
Articolo 23 – Sfera di applicabilità.....	28
Articolo 24 – Disciplina del rapporto.....	28
Articolo 25 – Diritti e doveri del lavoratore a distanza.....	29
Articolo 26 – Diritto alla disconnessione.....	29

3

Articolo 27 – Poteri ed obblighi del datore di lavoro	30
Articolo 28 – Dotazioni strumenti e utenze.....	31
Articolo 29 – Contrattazione aziendale	31
Articolo 30 – Modalità del lavoro a distanza – normativa di riferimento	32

CAPO IV – FORMAZIONE CONTINUA

Articolo 31 - Formazione continua	32
---	----

CAPO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 32 - Trattamento economico	33
Articolo 33 - Premio di produttività	34

CAPO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 34 - Risoluzione del rapporto di lavoro	34
--	----

CAPO VII – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 35 - Norme sulla tutela della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro	35
---	----

CAPO VIII – WELFARE - PREVIDENZA – ENTI BILATERALI

Articolo 36 - Previdenza complementare	36
Articolo 37 - Enti bilaterali e welfare.....	36
Articolo 38 - Copertura sanitaria	37

CAPO IX – SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Articolo 39 - Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute e rispetto dell'ambiente D.lgs. 81/08....	37
Articolo 40 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – RLS/RLST.....	37

CAPO XI –DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 41 - Disposizioni transitorie, generali e finali.....	38
--	----

ALLEGATI

Allegato 1 – Tabella retributiva.....	
Allegato 2 – Tabella aumenti retributivi.....	

4

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'AB', a signature that looks like 'Gian', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'C', a signature that looks like 'D', and a signature that looks like 'G/M'.

Allegato 3 – Tabella degli Scatti di anzianità
Allegato 4 – Codice Etico.....
Allegato 5 – Codice di Comportamento.....
Allegato 6 – Codice Disciplinare.....
Allegato 7 – Piano formativo individuale.....
Allegato 8 – Profili formativi

AB1

5

9/24

RE

VW

9/21

Alman

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli Enti di Patronato nasce dall'esigenza di disciplinare in maniera specifica e organica i rapporti di lavoro all'interno di un settore che svolge un ruolo fondamentale nel sistema di welfare, come attestato dalla pronuncia della Corte Costituzionale n. 42/2000, che ne ha riconosciuto una connotazione pubblicistica, connessa alla funzione da essi svolta, ed ha stabilito che essi integrano il sistema pubblico per la garanzia dei diritti di cui all'art. 38 della Costituzione.

I Patronati garantiscono infatti assistenza, consulenza e tutela ai cittadini nei rapporti con gli enti previdenziali, assistenziali e amministrativi, svolgendo anche una insostituibile funzione di orientamento ai servizi ed ai diritti nei confronti dei cittadini.

Gli Enti di Patronato, in quanto presidi di protezione sociale, operano in un contesto di crescente complessità normativa e di responsabilità professionale, rendendo indispensabile un contratto specifico che valorizzi le competenze dei lavoratori e assicuri la qualità dei servizi offerti alla collettività.

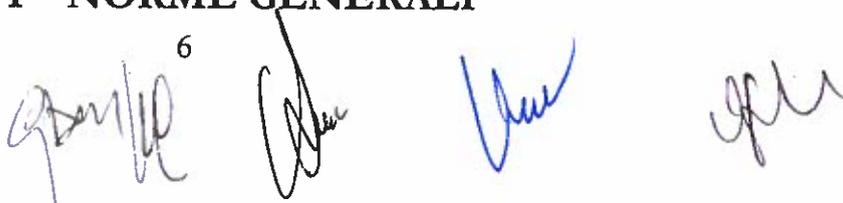
Con il presente CCNL si intende:

- Definire in modo puntuale le mansioni proprie dei lavoratori del settore, stabilendo una chiara articolazione dei compiti e delle responsabilità, suddivise per ambiti operativi e settori di attività.
- Regolamentare i livelli di inquadramento contrattuale in base alla complessità delle attività svolte, alle competenze richieste e all'esperienza maturata, al fine di valorizzare le professionalità e garantire percorsi di crescita e formazione continua.
- Tutelare i diritti dei lavoratori del settore, prevedendo condizioni di lavoro eque, dignitose e sicure, nonché strumenti di aggiornamento e formazione obbligatoria, essenziali per affrontare le sfide di un settore in costante evoluzione.
- Promuovere la centralità del ruolo sociale del Patronato, riconoscendone l'importanza come servizio gratuito e accessibile per i cittadini, in particolare per i soggetti più vulnerabili.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a collaborare attivamente per garantire la corretta applicazione del contratto, monitorare l'evoluzione delle esigenze del settore e assicurare il giusto equilibrio tra la tutela dei lavoratori e la sostenibilità economica degli Enti di Patronato.

Il presente contratto rappresenta un punto di riferimento essenziale per il consolidamento e lo sviluppo del comparto, contribuendo al miglioramento continuo dei servizi resi alla collettività e alla valorizzazione delle risorse umane impegnate nel settore.

CAPO I – NORME GENERALI

6


Articolo 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra gli Istituti di Patronato che vi aderiscono e il personale alle loro dipendenze assunto secondo le norme di cui ai successivi articoli 2 (Assunzione) e 3 (Periodo di prova).

Per quanto compatibili, le disposizioni contenute nel presente contratto si applicano anche al personale comandato all'attività di patronato dall'organizzazione promotrice, ai sensi dell'art. 6, comma 1, della Legge 30/3/2001, n. 152.

CAPO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 2 ASSUNZIONE

Le assunzioni devono risultare da atto scritto e prevedere:

1. Data di assunzione;
2. Periodo di prova;
3. Livello di inquadramento;
4. Ore di lavoro;
5. Retribuzione.

Ai fini dell'assunzione, dovrà essere prodotta – oltre al codice fiscale, al documento di identità ed ai contatti di posta elettronica e telefono cellulare – la seguente documentazione:

1. Certificato del casellario giudiziario;
2. Certificato di idoneità psico-fisica;
3. Titolo di studio;
4. Autocertificazione di residenza;
5. Mod. C2 storico.

L'assunzione a tempo pieno risulta incompatibile:

- con incarichi o collaborazioni anche a titolo gratuito con associazioni, enti o società che esercitano attività coincidenti con le finalità e gli scopi di cui allo statuto del Patronato, che non siano collegati e/o promossi dalla associazione promotrice;
- con incarichi o collaborazioni anche a titolo gratuito con associazioni, enti o società che si

ispirano a principi contrari ed inconciliabili con le finalità etico-sociali previste dallo statuto del Patronato;

- con ogni altra attività non conciliabile con l'osservanza dei doveri d'ufficio.

L'assunzione a tempo pieno risulta altresì incompatibile con qualsiasi altro impiego e/o rapporto di lavoro subordinato o con l'esercizio di professioni, attività commerciali e/o industriali.

Articolo 3

PERIODO DI PROVA

Ai sensi dell'art. 2096 c.c., l'assunzione del lavoratore diviene definitiva al compimento, con esito positivo, di un periodo di prova di mesi sei di effettiva prestazione.

La valutazione del periodo di prova è di competenza della Direzione Generale.

La risoluzione durante il periodo di prova non comporta l'obbligo del preavviso.

Decorso positivamente il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo stesso si computa a tutti gli effetti.

Durante il periodo di prova, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di partecipare a corsi di formazione e di seguire un periodo di apprendimento anche presso sedi diverse da quella di assegnazione.

Articolo 4

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La gestione del personale è uniformata a principi di flessibilità, efficienza e funzionalità dei servizi.

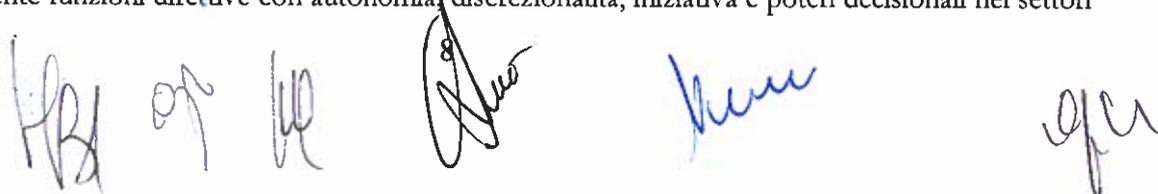
Il lavoratore è adibito normalmente alle mansioni proprie del livello di appartenenza, come disciplinate dal presente articolo.

Al lavoratore possono essere assegnate mansioni diverse da quelle normalmente svolte purché ricomprese nel livello di appartenenza.

Il lavoratore è, comunque, tenuto a svolgere, occasionalmente, per comprovate esigenze di servizio, anche attività complementari ed accessorie rispetto a quelle del livello di appartenenza, anche se tali attività siano di livello inferiore o superiore senza che tale circostanza comporti un cambio di livello.

QUADRO

Appartengono a questo livello le figure, dotate della necessaria esperienza e competenza, che svolgono continuativamente funzioni direttive con autonomia, discrezionalità, iniziativa e poteri decisionali nei settori

The image shows several handwritten signatures and initials in black and blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there are: a set of initials 'HB', a signature 'op', a signature 'le', a signature 'A. S.', a signature 'huc', and a signature 'qfr'.

loro assegnati; coordinamento e gestione dell'intera struttura nazionale o di parte di essa, in collaborazione con il Direttore Generale, anche in esecuzione di programmi, progetti e strategie predefiniti, sovrintendendo l'intera attività, promuovendo, coordinando e gestendo la realizzazione degli obiettivi generali per gli ambiti ed i settori di competenza.

Mansioni: funzioni di direzione con elevato grado di autonomia decisionale; responsabilità dell'attuazione degli obiettivi definiti dal C.d.A. dell'Ente, sotto il coordinamento del Direttore Generale; responsabilità dei risultati professionali e/o di gestione, nell'ambito dei settori loro assegnati, derivanti dall'applicazione delle linee di indirizzo definite dagli Organi di gestione dell'Ente, in sinergia e sotto il coordinamento del Direttore Generale; cura dei rapporti con le Direzioni Generali degli Enti Pubblici, Ministeri e stakeholders nei settori di competenza.

Profili esemplificativi: Coordinatore Centrale – Responsabile di Servizio Nazionale Complesso.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che rivestono incarichi di particolare responsabilità funzionale e svolgono attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva in virtù della quale controllano lo sviluppo ed i risultati della struttura, in coordinamento con le linee programmatiche nazionali, e muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento.

Mansioni: attività di studio, pianificazione ed impulso che comportano il coordinamento, il controllo e la responsabilità di più entità operative di particolare importanza; definizione degli obiettivi della struttura / servizio a loro affidato, nell'ambito delle direttive nazionali; cura dei rapporti con le articolazioni di pari livello della Pubblica Amministrazione relativamente alle materie e funzioni del servizio; autonomia decisionale nell'ambito di strategie e programmi definiti dalla dirigenza; coordinamento di insiemi di strutture complesse; gestione delle risorse assegnate; cura dell'aggiornamento professionale degli operatori assegnati al servizio e, per le materie di competenza, dell'intera struttura nazionale.

Profili esemplificativi: Responsabile di Servizio centrale – Capo Area territoriale – Responsabile di sede provinciale di elevata complessità.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di responsabilità anche attraverso la gestione di altri operatori e che sono preposti a strutture organizzative o servizi di elevata complessità, coordinando il lavoro delle risorse assegnate all'unità operativa e curando i rapporti con gli stakeholders.

Rientrano, altresì, in tale livello i lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale



caratterizzate da guida di gruppi di operatori.

Mansioni: coordinamento della sede / servizio di competenza e di altre eventuali sedi / servizi di minore complessità rientranti nell'ambito di competenza, per materia o territorio; cura dei rapporti con le articolazioni territoriali della Pubblica Amministrazione; programmazione, iniziativa e sviluppo della/e struttura/e assegnata/e con autonomia, pur nel rispetto delle direttive della Direzione Generale; assunzione di responsabilità in merito al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Profili esemplificativi: Responsabile di Sede Regionale – Responsabile di Sede Provinciale – Responsabile di Sede Zonale di particolare complessità.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello: a) i lavoratori che hanno la responsabilità di strutture o unità operative di bassa complessità, il cui ruolo prevede anche rapporti con le corrispondenti strutture della Pubblica Amministrazione b) i lavoratori che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale e che, nell'ambito dell'attività di front office, sono in grado di fornire consulenza qualificata.

Rientrano, altresì, in tale livello i lavoratori che esercitano attività polivalenti tipiche del proprio ruolo, apprese mediante significativa esperienza o tramite frequenza di percorsi formativi specifici.

Mansioni: compiti di studio, programmazione ed iniziativa, con responsabilità, esperienza e capacità operative, in autonomia – nel rispetto delle direttive generali dell'Ente – nell'ambito di una struttura operativa o servizio di bassa o media complessità; controllo dell'attività; gestione dei collaboratori e delle risorse assegnate alla struttura; rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Profili esemplificativi: Responsabile di Sede Zonale – Operatore che abbia acquisito un'adeguata esperienza e piena autonomia operativa – Impiegato d'ordine con specifiche competenze e capacità tecnico pratiche.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche per le quali è richiesto un normale addestramento e conoscenze professionali di base adeguate.

Mansioni: segreteria; collaborazione all'attività istruttoria, di programmazione, di studio e controllo dell'unità operativa a cui il lavoratore è assegnato, che presuppongano applicazione concettuale e valutazione di merito dei casi concreti, anche con l'utilizzo delle procedure informatiche; ricezione, verifica ed elaborazione della documentazione occorrente per le varie pratiche; attività di front office su pratiche e materie di complessità non elevata, anche con fornitura di informazioni e pareri.

Profili esemplificativi: Operatore di Patronato – Addetto alla Segreteria – Impiegato d'ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche.

10



5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie all'attività principale dell'Organizzazione, per le quali sono richieste semplici competenze lavorative e che non richiedono particolare preparazione tecnico-pratica.

Appartengono altresì a questo livello gli operatori – provinciali, zionali e di Direzione – non in possesso di esperienza e senza competenze specifiche, per i quali necessita un'opera continuativa e strutturata di formazione e di affiancamento.

Mansioni: apertura e chiusura degli Uffici secondo gli orari stabiliti, regolazione del traffico telefonico e dell'accesso del pubblico negli uffici; esecuzione di commissioni; conservazione ed ordinamento dei fascicoli secondo le indicazioni ricevute; prelievo ed inoltro della corrispondenza; effettuazione di fotocopie e scansioni; classificazione ed archiviazione di atti e documenti su indicazioni dei superiori o applicando schemi predeterminati; utilizzo del PC con funzioni base; mansioni di battitura lettere su software; istruttoria di pratiche di base e utilizzo di procedure di gestione dell'attività sotto la supervisione di operatori esperti.

Profili esemplificativi: Usciere – Addetto all'archivio – Addetto al centralino – Addetto alla reception – Fattorino – operatore di prima nomina, senza esperienza e competenze.

Articolo 5 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 37,50 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni settimanali a seconda delle esigenze della struttura organizzativa di appartenenza, su provvedimento della Direzione Centrale.

Qualora il lavoratore sia comandato a prestare servizio in una sede diversa da quella ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

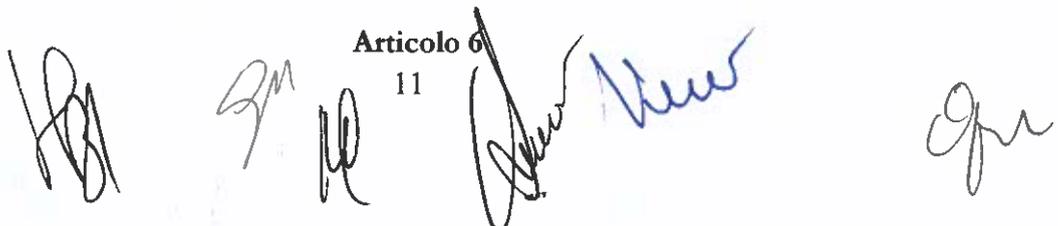
Il datore di lavoro ha la facoltà di disporre le articolazioni dell'orario, all'interno della fascia 7,00 – 22,00, secondo le esigenze di servizio e in ordine agli uffici periferici, sentito il rispettivo Responsabile.

È obbligatoria, nelle giornate in cui l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore, una pausa di almeno 30 minuti.

La rilevazione delle presenze e degli orari sarà effettuata con i mezzi che il datore di lavoro riterrà più opportuni, non escluso l'uso dei sistemi informatici o telematici, nel rispetto delle normative vigenti.

Articolo 6

11



LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81 può decidere l'assunzione di personale con orario ridotto rispetto a quello previsto dall'articolo 5 (orario di lavoro) del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Datore di lavoro e Lavoratore).

Nel contratto di lavoro a tempo parziale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.

Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le attività disciplinate dal presente contratto collettivo, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive e/o organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della normale retribuzione oraria.

Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito, previa preventiva autorizzazione, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti con la maggiorazione del 20% della normale retribuzione oraria.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti.

Le richieste di trasformazione fondate su comprovati gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Ai fini del computo dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni



di legge.

Articolo 7 LAVORO STRAORDINARIO

In caso di esigenze di servizio, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni di lavoro straordinario feriale e festivo nei limiti di legge ed il lavoratore è tenuto a prestarle, salvo comprovato impedimento.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato disposto o preventivamente autorizzato per iscritto dai competenti servizi centrali o dal Responsabile della Sede di appartenenza, se abilitato.

Le ore di lavoro prestate tra le ore 7,00 e le ore 22,00 in aggiunta al normale orario di lavoro saranno considerate ore di lavoro straordinario e saranno retribuite con quote di retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Le ore di lavoro prestate dalle ore 7,00 alle ore 22,00 della domenica o di altri giorni festivi saranno considerate straordinario festivo e saranno retribuite con quote di retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 7,00 nei giorni feriali saranno considerate ore di straordinario notturno feriale, e retribuite con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25%.

Le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 24,00 della domenica o di altri giorni festivi saranno considerate come straordinario notturno festivo e saranno retribuite con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 35%.

Le disposizioni sul compenso del lavoro straordinario non si applicano ai livelli Quadro, 1° e 2°.

Il lavoratore al quale sia richiesto o che venga autorizzato a prestare attività nelle ore notturne e/o nelle festività ha diritto, in aggiunta al compenso straordinario, ad un riposo compensativo pari alle ore di straordinario effettuate.

Articolo 8

13

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di regola, coincide con la domenica ed ha diritto, altresì, ad astenersi dal lavoro negli altri giorni riconosciuti festivi.

Le ore di lavoro eventualmente effettuate nella giornata della domenica saranno compensate con le maggiorazioni previste dal precedente art. 6 (lavoro straordinario).

I giorni festivi, festività nazionali e festività infrasettimanali, sono quelli stabiliti dalla legge, nonché la giornata del Santo Patrono del luogo in cui si trova la sede a cui il lavoratore risulta assegnato.

In caso di festività – compresa la festività del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro – ricadente di domenica, al lavoratore deve essere concessa una giornata compensativa di recupero, la cui fruizione deve essere concordata e preventivamente comunicata.

Qualora, per esigenze dell'Ente, un lavoratore debba prestare servizio in un giorno riconosciuto festivo, egli ha diritto – oltre al compenso straordinario di cui al precedente art. 6 lavoro straordinario – al riposo compensativo in altro giorno feriale da stabilirsi, avuto riguardo delle esigenze del servizio; la scelta del giorno di recupero dovrà essere concordata con il superiore diretto e fissata, possibilmente, nella settimana immediatamente successiva alla giornata festiva nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Articolo 9

FERIE E FESTIVITÀ SOPPRESSE

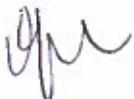
Al lavoratore spetta un periodo di ferie retribuite di 26 giorni lavorativi all'anno riproporzionate in base alle ore di lavoro svolte, ai quali si aggiungono 4 giorni in sostituzione delle festività soppresse.

Al lavoratore con anzianità di servizio inferiore ad un anno, al momento del godimento delle ferie, spettano tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati calcolati con il criterio adottato per la tredicesima mensilità.

Le ferie vengono di norma concesse su richiesta del lavoratore, salvo motivate esigenze dell'Ente.

Il godimento delle ferie e delle festività soppresse avverrà, di norma, in coincidenza con il periodo di chiusura degli Uffici, che verrà comunicato entro il 31 gennaio di ogni anno e che normalmente cadrà nel corso del mese di agosto.

Le richieste di ferie, vistate dal Responsabile della Sede o del Servizio, dovranno essere inoltrate ai competenti servizi della Direzione Generale con le modalità e nei tempi stabiliti dalla stessa con specifica disposizione di servizio e dovranno essere da questa preventivamente autorizzati. Il mancato diniego

AR/  14   

entro i 5 giorni lavorativi successivi alla ricezione della richiesta nei modi e nelle forme richieste costituisce tacita approvazione.

Le ferie possono essere frazionate in periodi minimi di un giorno, restando l'obbligo di usufruire di un periodo annuale continuativo non inferiore alle due settimane, stabilito di concerto con l'Ente.

Le ferie annuali dovranno essere godute di norma entro l'anno di competenza e, comunque, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione delle ferie stesse. Per rispettare questo termine il datore di lavoro potrà concordare con il lavoratore un piano per lo smaltimento di eventuali ferie residue. In caso di mancato accordo, il datore di lavoro ha facoltà di mettere in ferie il lavoratore nei periodi che riterrà più opportuni.

Non è ammessa rinuncia alle ferie e neanche la monetizzazione in costanza di rapporto di lavoro.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie autorizzato.

Per eccezionali esigenze di servizio, il lavoratore può essere richiamato dalle ferie prima della scadenza del periodo autorizzato, salvo il diritto a completare la durata del periodo di ferie entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. In tal caso, al lavoratore potranno essere corrisposte le eventuali spese sostenute.

Articolo 10 PERMESSE

Il lavoratore ha diritto a permessi individuali retribuiti per complessive 36 ore annuali, riparametrate per i part time e in base agli effettivi mesi di servizio nell'anno.

In ciascuna giornata, potranno essere usufruiti permessi per un numero di ore non eccedenti il 50% delle ore di lavoro previste per quella giornata.

I permessi dovranno essere fruiti tra il 1° gennaio e il 31 dicembre; i permessi non usufruiti entro tale data si azzerano.

Articolo 11 MISSIONI

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea, in Italia o all'Estero, presso località diversa da quella a cui risulta assegnato e in cui presta servizio.

Al personale inviato in missione sarà corrisposto:

 15

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute sulla base delle tariffe vigenti per i mezzi di trasporto pubblici. In alternativa, può essere concesso il rimborso delle spese di viaggio sostenute con il mezzo di trasporto privato, previa preventiva autorizzazione del datore di lavoro.
- b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute e debitamente documentate, previa autorizzazione dei competenti servizi centrali al limite di spesa sostenibile.
- c) il rimborso di qualsiasi altra spesa strettamente inerente alla esecuzione del mandato nell'interesse dell'Ente.

I rimborsi di cui ai punti a) e b) non spettano per i trasferimenti tra due diverse sedi e/o per quelli da e verso una di esse, al lavoratore che risulta essere formalmente assegnato ad entrambe le strutture.

Il lavoratore inviato in missione si regolerà con il massimo senso di responsabilità ed economia, compatibilmente con le esigenze della missione.

L'utilizzo dell'autovettura privata è consentito soltanto previa richiesta dell'interessato e su autorizzazione del Direttore Generale.

L'autorizzazione comporterà la corresponsione di un rimborso chilometrico determinato in € 0,35.

Il personale autorizzato all'uso del mezzo proprio dovrà percorrere l'itinerario più breve per il raggiungimento della località di destinazione.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione, così come i chilometri percorsi - in caso di uso di mezzo proprio - dovranno risultare nella richiesta di liquidazione della missione sottoscritta dal lavoratore.

La mancata presentazione dei biglietti di viaggio per smarrimento od altro motivo giustificato, determina il riconoscimento di un rimborso spese pari al costo del biglietto ferroviario di 2° classe. Analogo rimborso sarà corrisposto in caso di uso del mezzo proprio per il cui impiego non sia stata richiesta o concessa la preventiva autorizzazione da parte del Direttore Generale.

Il rimborso, preventivamente autorizzato, di eventuali spese di taxi - non riconosciuto in caso di concessione di autorizzazione all'uso del mezzo proprio - avverrà dietro presentazione dell'apposito scontrino rilasciato dal conducente e siglato dal lavoratore che ha usufruito del servizio.

Qualora si dovesse rendere necessario il prolungamento della durata della missione, anticipando la partenza o posticipando il rientro, dovrà essere chiesta preventiva autorizzazione alla Direzione Generale.

Per l'effettuazione di recapiti debitamente autorizzati, null'altro compete oltre il rimborso delle spese di viaggio secondo i criteri previsti dal presente articolo.



Articolo 12 TRASFERIMENTI

Il datore di lavoro può disporre il trasferimento del lavoratore da una sede di servizio ad altra anche al di fuori del territorio italiano, per esigenze organizzative e di servizio, e nel rispetto di quanto previsto in materia dall'art. 2103 c.c..

Al lavoratore trasferito spetta il seguente trattamento economico:

- a) il rimborso della spesa effettiva sostenuta per il viaggio per il percorso più breve, per il lavoratore e per la propria famiglia;
- b) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile la risoluzione del contratto di locazione o la cessione in subaffitto; tale rimborso è corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- d) un'indennità di trasferta di € 800,00 per la durata di 6 mesi per i trasferimenti in una sede distante almeno 200 km rispetto a quella di precedente assegnazione.

Articolo 13 MALATTIA

Lo stato di malattia, salvo i casi di effettivo impedimento di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, deve essere comunicato entro un'ora dall'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza.

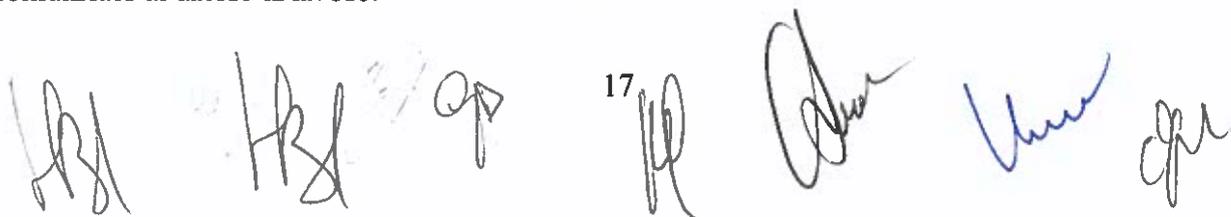
Deve essere altresì inviato al datore di lavoro, entro il giorno successivo, il numero di protocollo del certificato telematico rilasciato dal medico autorizzato dal Servizio Sanitario Nazionale.

L'eventuale protrarsi dello stato di malattia, oltre il periodo indicato nel certificato, deve essere comunicato al datore di lavoro con le stesse modalità previste per la comunicazione di inizio malattia.

In mancanza di tale comunicazione o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata e determinerà una trattenuta della corrispondente retribuzione e la possibile applicazione dei previsti provvedimenti disciplinari.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante lo stato di malattia deve essere immediatamente comunicato al datore di lavoro.

17



Il datore di lavoro può disporre controlli, visite ed esami per accertare lo stato di malattia, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Nel caso di malattia, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo continuato massimo di 180 giorni di calendario.

Il datore di lavoro, trascorso tale periodo, perdurando l'assenza, può risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il Trattamento di Fine Rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dal presente contratto.

I periodi di assenza per malattia si computano a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Agli effetti del computo per sommatoria, le assenze per malattia si sommano fra loro, qualunque sia l'intervallo di tempo intercorrente tra l'una e l'altra, fino a raggiungere il termine di 180 giorni in due anni, intendendosi per tali gli anni solari.

Ai fini del raggiungimento del periodo di computo non si tiene conto dei periodi di assenza dovuti ad inabilità temporanea assoluta in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale contratta a causa e nell'esercizio del presente rapporto di lavoro, riconosciuti dall'INAIL.

Superato il periodo di computo, il lavoratore può fare richiesta, previa domanda da presentarsi al datore di lavoro prima della scadenza del periodo di computo, di un'aspettativa non retribuita di ulteriori 180 giorni.

Il periodo di malattia sospende il decorso del periodo di prova di cui all'articolo 3 (periodo di prova) del presente contratto.

Al lavoratore assente per malattia spetta il trattamento economico che segue:

- per i primi 120 giorni:

a) una indennità integrativa del trattamento economico corrisposto dagli istituti previdenziali, fino a concorrenza del 100% della retribuzione in atto;

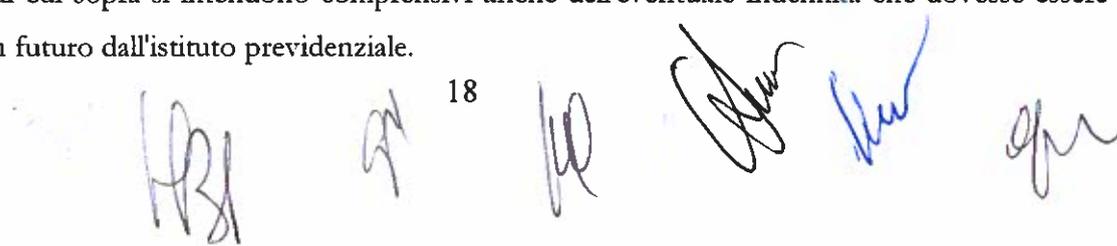
b) gli eventuali assegni per il nucleo familiare.

- per gli ulteriori successivi 60 giorni:

c) l'indennità integrativa prevista nel comma precedente sarà corrisposta fino a concorrenza del 70% della retribuzione in atto.

d) gli eventuali assegni per il nucleo familiare.

Gli importi di cui sopra si intendono comprensivi anche dell'eventuale indennità che dovesse essere corrisposta in futuro dall'istituto previdenziale.



Nel caso di malattie discontinue, il periodo di riferimento preso a base per il calcolo dei 120 / 180 giorni per la corresponsione del trattamento economico è pari a due anni.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo, i primi tre giorni di malattia, denominati carenza, saranno corrisposti nella misura del 100% di quanto spettante ai sensi della lettera a) e b) del presente articolo per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza;
- infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Il diritto a percepire il trattamento economico durante lo stato di malattia è subordinato alla ricezione del certificato telematico rilasciato dal medico di famiglia e/o dalla certificazione delle strutture sanitarie riconosciute dal Servizio Sanitario Nazionale attestanti la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della malattia e contenenti le seguenti indicazioni:

- a) data rilascio
- b) prognosi

Sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di legge in materia.

I lavoratori affetti da malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, ai quali rimanga una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da apposita commissione medica dell'Ente Sanitaria Locale, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze del lavoratore.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno ricorrendone le condizioni personali.

Restano in ogni caso fatte salve le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are arranged horizontally and include a date '19' in the center.

Articolo 14
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Durante il periodo di gravidanza e di puerperio si applica la normativa a tutela della maternità e della paternità come prevista dalla normativa vigente.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro alla lavoratrice spetta una integrazione della prestazione spettante a carico dell'INPS fino al raggiungimento del 100% retribuzione.

Articolo 15
CONGEDO MATRIMONIALE – UNIONI CIVILI

In caso di matrimonio o di unione civile, il lavoratore ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni 15 non frazionabili, usufruibili entro 1 anno dalla data del matrimonio o dell'unione civile.

A tali fini, il lavoratore ha l'obbligo, non oltre 30 giorni dalla data di celebrazione del matrimonio, di inoltrare al datore di lavoro la relativa certificazione.

Il mancato inoltro della certificazione comporterà il diritto del datore di lavoro di ripetere le somme eventualmente corrisposte per il periodo eventualmente già usufruito.

Articolo 16
SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

Ai lavoratori si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. L.gs. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, on le specificazioni di cui al presente articolo.

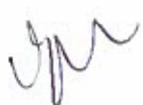
Al lavoratore assente nel periodo di congedo per maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D. L.gs. n. 151/2001 sarà riconosciuta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Ente previdenziale fino a garantire il 100% della retribuzione fissa mensile.

Dopo il periodo del congedo di maternità e paternità è riconosciuta a ciascun genitore, durante i primi 12 anni di vita del bambino, la facoltà di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del d.lgs. 151/2001.

Per i primi 30 giorni del periodo di congedo parentale, computati complessivamente per entrambi i genitori, fino al sesto anno di vita del bambino, è riconosciuto il 100% della retribuzione anche in caso di fruizione frazionata.



20



I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità.

Successivamente al congedo per maternità o paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D. L.gs. n. 151/2001, ad uno solo dei genitori è riconosciuto il diritto ad assenze retribuite per un massimo di 15 giorni all'anno.

Paternità

Il congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis del d.lgs. 151/2001 è fruibile dal padre dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali). Tale congedo fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

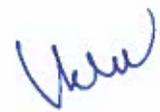
Congedo parentale a ore

In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma I-bis, del D. L.gs. 151/2001, inserito dall'art. 1, c.339, lett. a) della L. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno sia a tempo parziale possono fruire, anche su base oraria, dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

I criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa ai fini della fruizione su base oraria sono quelli indicati nel presente CCNL.

La fruizione a ore deve essere almeno pari a un'ora e non può superare la metà dell'orario giornaliero "contrattuale" del mese precedente l'inizio del congedo (es. per un full time $37/5 = 7,40/2 = 3,70$, per un PT 30 ore $30/5 = 6/2 = 3$).

L'utilizzo a ore è incompatibile con l'uso nella stessa giornata di altri permessi giornalieri (previsti dal D. L.gs. 151/2001); l'utilizzo a ore deve essere richiesto al datore di lavoro con un preavviso di almeno due giorni, mentre in caso di utilizzo a giorni il preavviso è di 5 giorni, salvo i casi di oggettiva impossibilità.



Sospensione congedo di maternità (post partum)

È possibile per la madre sospendere il congedo di maternità (post partum), in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, previa produzione di un'attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa. Il diritto alla sospensione del congedo può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

Articolo 17 CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (decesso di: genitori, coniuge, figli, fratelli) sarà concesso un congedo retribuito di 2 giorni, aumentato a 3 giorni qualora si trovi fuori regione.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e dall'art 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, a carico dell'Inps;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese a carico dell'Inps anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 18 ASPETTATIVE

A richiesta e per gravi e/o giustificati motivi, ovvero per comprovati motivi familiari o di assistenza a familiari conviventi secondo legge, il datore di lavoro può concedere al lavoratore non in prova una



aspettativa straordinaria fino ad un periodo massimo di 6 mesi, senza corresponsione della retribuzione e soltanto dopo che il lavoratore abbia già fruito del proprio periodo feriale.

Il predetto periodo non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, della maturazione di 13° e 14° mensilità, del periodo di ferie e di ogni altro diritto.

Su domanda del lavoratore, il periodo di aspettativa straordinaria, di cui al 1° comma del presente articolo, può essere autorizzato fino alla durata massima di 12 mesi.

Al lavoratore chiamato a funzioni pubbliche elettive deve essere concessa una aspettativa straordinaria per la durata del mandato, con il trattamento previsto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Articolo 19 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 35% dell'organico a tempo indeterminato in forza al datore di lavoro alla data del 1° gennaio di ciascun anno solare, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività o di nuove sedi, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di successione di contratti a tempo determinato, non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, comma 2, primo periodo, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive, o nella fase di avvio di nuove attività o nuove sedi.

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, potranno essere stipulati contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Ente il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione è escluso dalle limitazioni numeriche di cui al primo periodo del presente articolo.



23
↑



Articolo 20
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per le figure professionali di cui ai livelli 3, 4 e 5 previsti dal presente CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi.

Per le sole figure professionali addette a mansioni che siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni dal datore di lavoro ai sensi della legislazione vigente.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo parziale la durata della formazione non sarà riproporzionata.

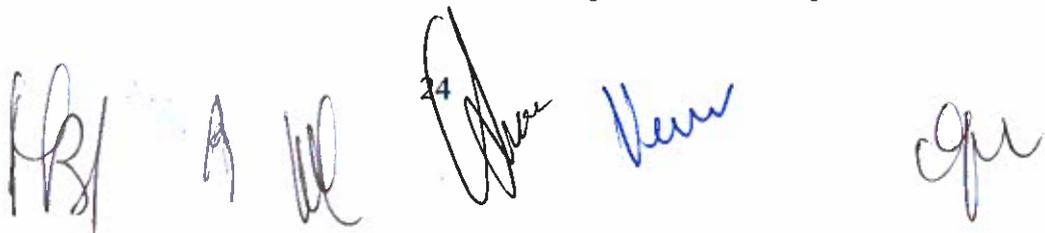
Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto deve contenere altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del profilo formativo.

Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato 7 al presente Contratto.

Per le qualifiche non ricomprese nell'Allegato 8, profili formativi, si farà riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali simili individuate in altri settori.

La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero dal nuovo datore, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '24' above it, and several other signatures.

Con le stesse modalità saranno, inoltre, computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto in quanto applicabili.

Il livello di inquadramento iniziale e finale del lavoratore sarà quello previsto per la qualifica da conseguire.

La retribuzione sarà corrispondente alle seguenti percentuali della retribuzione ordinaria prevista per il livello di inquadramento da conseguire:

- primi 12 mesi: 75%;
- dal 12° al 24° mese: 80%;
- dal 25° al 36° mese: 85%.

Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante sarà utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione piena del livello previsto per la qualifica conseguita.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per il lavoratore qualificato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Ente.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta. Per formazione formale dell'Ente, deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

Il datore di lavoro, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti dell'organizzazione promotrice e delle altre strutture ad essa collegate.

L'Ente dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

25



- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni dell'Ente.

Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.

Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato. e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere, altresì, le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

È possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna, che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato/Regioni 21 dicembre 2011.

Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze dell'Ente.

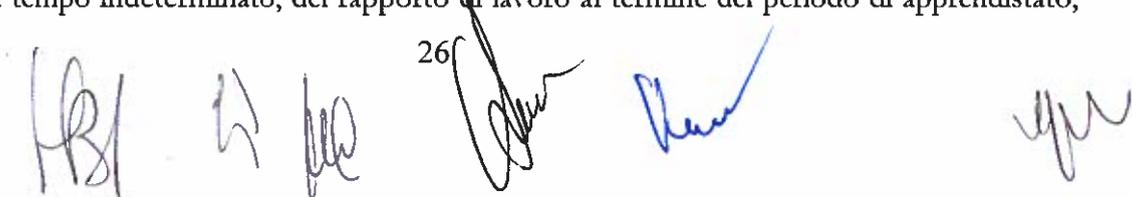
Il percorso formativo del lavoratore comprende, oltre le ore di formazione, anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso, ove prescritte, delle relative abilitazioni.

La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo dell'apprendista secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato,

26



nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 10% 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 o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo.

Articolo 21 DOVERI E RESPONSABILITÀ

Ciascun lavoratore ha l'obbligo di rispettare i dettami del Codice Etico e del Codice di Comportamento allegati al presente contratto (Allegati 4 e 5), di cui costituiscono parte integrante.

In caso di inosservanza di tali obblighi, saranno applicate le sanzioni previste dal Codice Disciplinare allegato al presente contratto (Allegato 6), di cui costituisce parte integrante.

CAPO III – CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Articolo 22 MODALITA' DEL LAVORO A DISTANZA

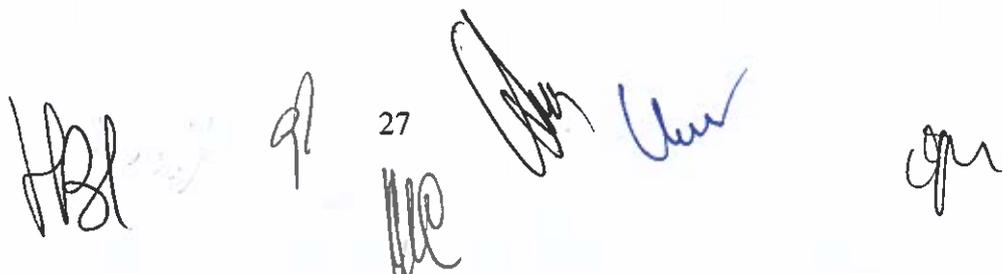
Per lo svolgimento delle funzioni di back-office e/o di altre mansioni che non prevedono il rapporto diretto con gli assistiti / utenti, è ammesso l'utilizzo del lavoro a distanza, declinabile sia nella modalità di 'telelavoro' che di 'lavoro agile'.

Il lavoratore in telelavoro svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore opera e l'Ente, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali dell'Ente.

Il lavoratore che effettua lavoro agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dal presente contratto.

La singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configura una unità produttiva o una Sede autonoma dell'Ente.

27

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller one, the number '27' in the center, another signature, a signature in blue ink, and a final signature on the far right.

Articolo 23
SFERA DI APPLICABILITÀ

Il lavoro a distanza ha carattere volontario sia per l'Ente, sia per il lavoratore e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione – e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/utenza, ovvero che non prevedano attività di controllo in presenza sul lavoro di altri operatori e/o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dalle sedi dell'Ente.

Articolo 24
DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale: il lavoratore che svolge lavoro a distanza fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione dell'Ente, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alle sedi dello stesso.

L'accordo tra l'Ente e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 2 (assunzione).

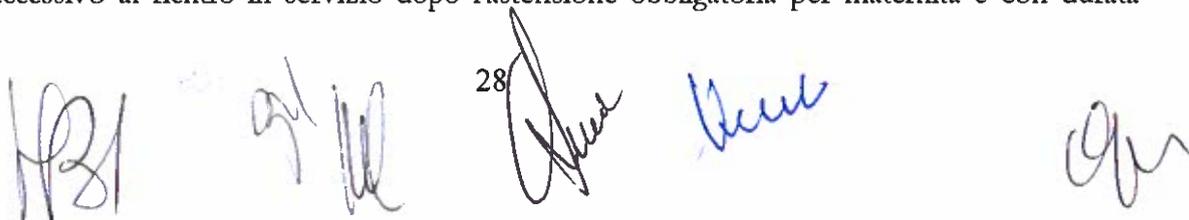
L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Ente, con particolare riguardo al tipo di lavoro – telelavoro o lavoro agile – ed ai rispettivi obblighi, agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento dell'attività lavorativa presso le Sedi dell'Ente. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.

Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata

28



prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'Ente.

Articolo 25 DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE A DISTANZA

Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per gli altri lavoratori, di pari livello e mansione, impiegati presso i locali dell'Ente ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo della Direzione Generale e/o del Responsabile di Sede o di servizio.

I carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'Ente.

Il lavoratore deve essere messo dall'Ente nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore che passa al telelavoro o al lavoro agile nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al lavoratore, che ha l'obbligo di utilizzare le strumentazioni informatiche per le sole finalità lavorative, senza installare programmi o accedere a siti che possano mettere a rischio la riservatezza delle informazioni trattate.

Il lavoratore avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Articolo 26 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a small arrow pointing up, a signature with the number 29, and several other signatures in blue ink.

La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Articolo 27 POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La postazione del lavoratore in telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.

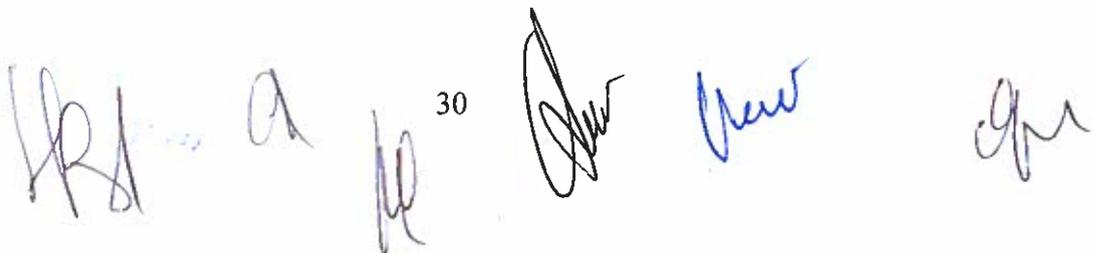
In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto:

- a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore, nonché dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore;
- ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole dell'Ente applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

Il datore di lavoro può prevedere strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relative ai videotermini e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi di controllo quantitativo o qualitativo tramite software all'insaputa del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

30



Articolo 28 DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'Ente e resteranno di proprietà dell'Ente. Inoltre, l'Ente dovrà fornire i supporti tecnici e i software necessari per l'espletamento della mansione, nonché la loro installazione.

Gli oneri derivanti dall'uso delle strumentazioni, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici e il collegamento ad internet, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, potrà comportare l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede dell'Ente.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'Ente, tramite l'invio via PEC, e-mail o altro mezzo idoneo equipollente, della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Articolo 29 CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al lavoratore in telelavoro e in lavoro agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere al lavoratore a distanza l'accesso alle informazioni dell'Ente necessarie allo svolgimento delle mansioni richieste;

- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del lavoratore in telelavoro e in lavoro agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi;
- le modalità di esercizio del diritto al rientro in presenza.

In mancanza di contrattazione di II Livello, valgono gli accordi tra l'Ente e il singolo lavoratore.

In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 30

MODALITA' DEL LAVORO A DISTANZA -NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per quanto non regolato dal presente contratto, si applicano le vigenti disposizioni di legge, con particolare riguardo agli artt. 2096 e seguenti del Codice Civile.

CAPO IV – FORMAZIONE CONTINUA

Articolo 31

FORMAZIONE CONTINUA

Le parti ritengono fondamentale la materia della formazione continua, che è finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare le conoscenze e competenze professionali individuali.

A far data dalla data di applicazione del presente contratto, i lavoratori sono coinvolti in percorsi di formazione continua nelle modalità che verranno definite dall'Ente e che verranno svolte anche per il tramite del Fondo interprofessionale che sarà opportunamente individuato.



32

CAPO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 32 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico base del lavoratore è costituito da:

- stipendio base e voci accessorie;
- eventuale assegno ad personam assorbibile o non assorbibile;
- scatti di anzianità.

Per la determinazione della retribuzione giornaliera, si divide la retribuzione mensile per 26.

Per determinare la retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile full-time, per 163.

La misura dello stipendio base mensile viene riepilogata nell'Allegato 1 Tabelle retributive.

Con decorrenza dal 1° gennaio del secondo anno di applicazione sarà riconosciuto un aumento secondo le tabelle Allegato 2 al presente contratto.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta per lo stesso datore di lavoro, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono indicati nella "Tabella Scatti Anzianità" Allegato 3.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

Ai fini dell'attribuzione dello scatto per il livello di appartenenza si considera l'anzianità di servizio decorrente dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti o dall'attribuzione del precedente scatto, quali che siano le mansioni ad essi affidate.

L'indennità di contingenza è inglobata nello stipendio base.

La retribuzione viene corrisposta per quattordici mensilità.

Il 15 dicembre di ogni anno viene corrisposta al lavoratore una tredicesima mensilità composta dalla retribuzione di cui al presente articolo, commisurata a tanti 12mi della medesima per quanti sono stati i mesi di servizio prestati nell'anno solare.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata mese intero.

33

Dall'ammontare della tredicesima mensilità vengono detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Con la retribuzione di giugno di ogni anno, viene corrisposta al lavoratore una 14ma mensilità calcolata con i criteri esposti nel presente articolo, commisurata al servizio prestato dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

La corresponsione del Trattamento di Fine Rapporto e di eventuali indennità accessorie, nonché di anticipazioni sullo stesso è regolato secondo le disposizioni di legge.

Articolo 33 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

In aggiunta alla retribuzione come definita dal precedente articolo, potrà essere erogato ai dipendenti un premio di produzione definito annualmente dal datore di lavoro con separati accordi, in base al raggiungimento di obiettivi predefiniti e pianificati.

CAPO VI – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 34 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro perfezionatosi col superamento del periodo di prova può essere risolto, oltre che per i motivi esplicitamente indicati nel Codice Disciplinare, anche per i seguenti motivi:

- giustificato motivo oggettivo;
- raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia, secondo la normativa vigente;
- dimissioni volontarie;
- riconosciuta inidoneità al servizio.

In caso di decesso, il Trattamento di Fine Rapporto ed ogni altra competenza spettante al lavoratore deceduto saranno liquidate agli aventi diritto secondo l'art. 2122 del Codice Civile, previa presentazione dei seguenti documenti:

- a) atto di morte del lavoratore;



34



- b) certificato integrale di famiglia del defunto o del suo capo famiglia;
- c) atto notorio attestante l'esistenza, le generalità ed il grado di parentela degli eredi, a carico o non del defunto;
- d) decreto del giudice tutelare che autorizzi il legale rappresentante degli eventuali minori aventi diritto alla riscossione di quanto loro spettante.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme del richiamato art. 2122 del Codice Civile.

La risoluzione del rapporto di lavoro, salvo nel caso di licenziamento per giusta causa, deve essere preceduta da un preavviso i cui termini decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese e sono stabiliti come segue:

Livelli Quadro 1, 2, 3 – con anzianità inferiore a 5 anni: 60 giorni di preavviso; con anzianità superiore a 5 e fino a 10 anni: 90 giorni di preavviso; con anzianità superiore a 10 anni: 120 giorni di preavviso;

Livelli 4, 5 – con anzianità inferiore a 5 anni: 30 giorni di preavviso; con anzianità superiore a 5 e fino a 10 anni: 45 giorni di preavviso; con anzianità superiore a 10 anni: 60 giorni di preavviso.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

In caso di esonero dal servizio durante il preavviso, al lavoratore spetta una indennità sostitutiva di importo pari all'ammontare delle retribuzioni corrispondenti al periodo in parola.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto.

CAPO VII – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 35

NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

In ottemperanza del primo comma dell'art. 39 della Costituzione relativo alla libertà di organizzazione sindacale reso effettivo anche nei luoghi di lavoro con l'approvazione dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300), in particolare, al titolo III (artt. 19-27): è facoltà dei lavoratori di costituire, di



propria iniziativa, rappresentanze sindacale Aziendali (RSA) in ogni unità produttiva che occupa oltre 15 dipendenti (art. 35) o, in luogo di queste, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU). La delegazione degli RSU può essere costituita da uno a cinque membri scelti tra coloro che abbiano ottenuto più voti in tutte le liste elettorali.

In relazione allo svolgimento dell'attività sindacale, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea secondo le modalità previste dall'art.20 dello Statuto dei Lavoratori, di indire referendum (art. 21), di affissione (art. 25), alla disponibilità di locali per le riunioni (art. 27).

CAPO VIII – WELFARE – PREVIDENZA- ENTI BILATERALI

Articolo 36

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Ente si riserva la possibilità di prevedere l'adesione contrattuale dei propri dipendenti ad un Fondo Negoziale di Previdenza Complementare di cui al D.lgs. 5 dicembre 2005, n.252 e s.m.i.

Le modalità di adesione e contribuzione al Fondo di Previdenza Complementare saranno disciplinate con separato accordo.

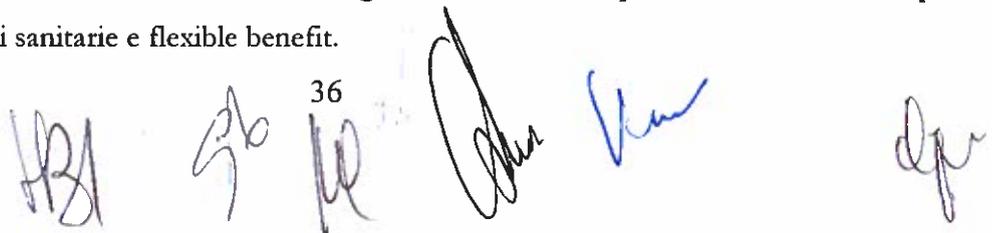
Articolo 37

ENTI BILATERALI

Secondo quanto definito dal d.lgs. 276/2003, al fine di migliorare le condizioni dei lavoratori è prevista la possibilità, attraverso l'adesione ad un Ente Bilaterale, di garantire una migliore regolazione del mercato del lavoro, l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta, la programmazione di attività formative, la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione di soggetti svantaggiati, la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, la certificazione di contratti di lavoro e di regolarità contributiva, lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro. A queste funzioni, elencate in maniera non tassativa dal d.lgs. 276/2003, si aggiungono tutte le attività assegnate da ulteriori leggi o dai contratti collettivi di riferimento.

Tramite successivi accordi con Enti Bilaterali, potranno essere istituiti, compatibilmente con lo sviluppo dell'Ente, azioni mirate al miglioramento dei bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (welfare) tramite tutte le azioni possibili, sotto forma indiretta di integrazione reddituali, quali, il rimborso delle spese scolastiche, assicurazioni sanitarie e flexible benefit.

36



Articolo 38
COPERTURA SANITARIA

L'Ente potrà prevedere la sottoscrizione, per ciascun lavoratore, di una polizza sanitaria integrativa con un partner del settore avente primario rilievo nazionale.

CAPO IX – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 39
SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia (d.lgs. 81/2008), con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

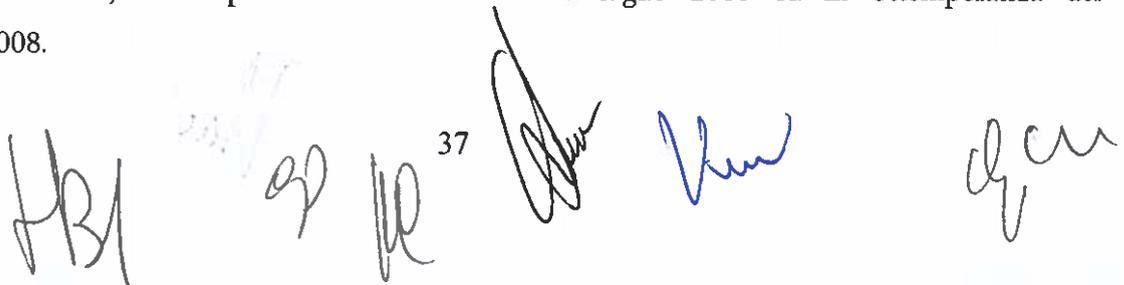
Articolo 40
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RLS-RLST

RLS

L'elezione dell'RLS avviene di norma in corrispondenza con la giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, a seguito di riunione dell'Ente nella quale i lavoratori esprimono il loro voto circa la nomina di un proprio rappresentante. Al termine della riunione viene redatto apposito verbale.

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS è fissata in (32) ore di cui (12) ore di formazione sui rischi specifici presenti in Ente. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 4 ore, potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

37

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'HBI', followed by a smaller signature 'gp', another signature 're', a signature with the number '37' written above it, a signature that looks like 'Kun', and finally a signature that appears to be 'dca'.

RLST

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.L'RLST, frequenta un corso di formazione di 64 ore in materia di sicurezza e di salute concernente i rischi specifici presenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 8 ore.

CAPO X – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 41

DISPOSIZIONI TRANSITORIE, GENERALI E FINALI

Agli eventi morbosì, già iniziati e/o risultanti non ancora definiti all'entrata in vigore del presente contratto collettivo, si applica la previgente disciplina contrattuale.

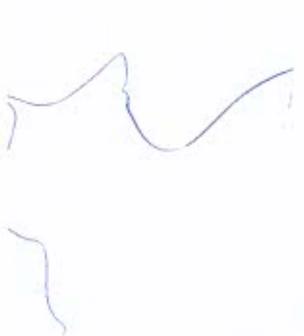
Le eventuali differenze retributive derivanti dall'applicazione del presente contratto collettivo verranno mantenute nei confronti del personale interessato a titolo di assegno "ad personam" assorbibile con i successivi miglioramenti contrattuali o di merito, fatta salva la previsione di cui al precedente art.17 (trattamento economico), relativa agli scatti di anzianità.

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate ed inscindibili tra loro e non cumulabili con alcun trattamento economico e normativo previsto dalle precedenti discipline applicate nell'Ente. Il presente contratto costituisce, quindi, l'unica disciplina in vigore tra le parti contraenti.

Il presente Contratto entra in vigore il 01/01/2025 e sostituisce integralmente ogni altra regolamentazione previgente.

38

ALLEGATI



AB

~~PM~~

39

RE

ken

Am
ca

ALLEGATO 1 - TABELLA RETRIBUTIVA

TABELLA (A) RETRIBUZIONE CONTRATTUALE ANNUA IN ATTO ALLA DATA DEL 01/01/2025

LIVELLI	RETRIBUZIONE MENSILE	RETRIBUZIONE ANNUA
Q	2.925,53	40.957,42
1	1.949,64	27.294,96
2	1.732,33	24.252,62
3	1.712,00	23.968,00
4	1.533,45	21.468,30
5	1.454,32	20.360,48

ALLEGATO 2 – AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE

NUOVO MINIMO CONTRATTUALE DAL 01/01/2026

LIVELLI	RETRIBUZIONE MENSILE	RETRIBUZIONE ANNUA
Q	2.984,03	41.776,42
1	1.988,64	27.840,96
2	1.766,98	24.737,72
3	1.746,24	24.447,36
4	1.564,12	21.897,68
5	1.483,32	20.766,48













ALLEGATO 3 – SCATTI DI ANZIANITA'

LIVELLO	IMPORTO
Q	51,54
1	39,62
2	35,24
3	30,67
4	29,78
5	28,01

