CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA
- CROCE ROSSA ITALIANA
- ENTI DEL TERZO SETTORE
- ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO
- FONDAZIONI

2020 - 2022

INDICE

IPOTESI DI ACCORDO 5

Testo del CCNL Parte Generale 6

Titolo I VALIDITÁ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 6

Art. 1 (Ambito di applicazione) 6

Art.2 (Disposizioni generali) 6

Art. 3 (Inscindibilità delle norme contrattuali) 6

Art. 4 (Condizioni di miglior favore) 6

Art. 5 (Decorrenza e durata) 6

Titolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI 7

Art. 6 (Relazioni sindacali, obiettivi e strumenti) 7

Art. 7 (Diritto di informazione e confronto) 7

Art. 8 (Contrattazione) 8

Art. 9 (Rappresentanze sindacali) 9

Art. 10 (Assemblea) 9

Art. 11 (Permessi per cariche sindacali) 9

Art. 12 (Contributi sindacali) 9

Art. 13 (Conciliazione in sede sindacale) 10

Art. 14 (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali) 11

Titolo III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 11

Art. 15 (Assunzione di personale) 11

Art. .16 (Documenti di assunzione) 11

Art. 17 (Visite mediche) 12

Art. 18 (Periodo di prova) 12

Titolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 13

Art. 19 (Mansioni e variazioni temporanee delle stesse) 13

Art. 20 (Cumulo delle mansioni) 13

Art. 21 (Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica) 13

Art. 22 (Patrocinio legale del lavoratore per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio) 15

Art. 23 (Ritiro patente) 15

Art. 24 (Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio) 15

Art. 25 (Esclusione dalle quote di riserva) 15

Art. 26 (Orario di lavoro) 16

Art. 27 (Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs. n. 66/2003) 16

Art. 28 (Riposo settimanale) 17

Art. 29 (Festività) 17

Art. 30 (Ferie) 17

Art. 31 (Diritto allo studio) 18
Art. 32 (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM) 19
Art. 33 (Permessi e recuperi) 20
Art. 34 (Permessi straordinari) 20
Art. 35 (Rapporti di lavoro a tempo parziale) 21

Titolo V DISCIPLINA SPECIFICA DEL RAPPORTO CONTRATTUALE **24**
Art. 36 (Rapporti di lavoro a termine) 24
Art. 37 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato) 26
Art. 38 (Percentuali complessive di ammissibilità) 26
Art. 39 (Apprendistato) 26

Titolo VI NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI **31**
Art. 40 (Doveri del personale) 31
Art. 41 (Ritardi ed assenze) 31
Art. 42 (Provvedimenti disciplinari) 32

Titolo VII MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO **33**
Art. 43 (Assenze per malattia e infortunio) 33
Art. 44 (Assenza prolungata di malattia) 34
Art. 45 (Congedo straordinario per gravi motivi familiari) 34
Art. 46 (Aspettativa non retribuita) 36
Art. 47 (Tutela della salute ed ambiente di lavoro) 36

Titolo VIII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE **36**
Art. 48 (Il sistema di classificazione del personale) 36
Art. 49 (Declaratoria dei livelli) 37
Art. 50 (Inquadramento, condizioni economiche) 41
Art. 51 (Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale) 42

Titolo IX RETRIBUZIONI **43**
Art. 52 (Posizioni economiche) 43

Art. 53 (Paga giornaliera e oraria) **45**
Art. 54 (Reperibilità) 46
Art. 55 (Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno) 46
Art. 56 (Banca delle ore) 47
Art. 57 (Indennità per servizio ordinario notturno e festivo) 47
Art. 58 (Assegni familiari o aggiunta di famiglia) 47
Art. 59 (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga) 47
Art. 60 (Tredicesima mensilità) 48
Art. 61 (Abiti di servizio) 48
Art. 62 (Missioni e trasferte) 48

Art. 63 (Premio Incentivante e di performance) 48
Art. 64 (Assistenza Domiciliare) 49
Art. 65 (Ulteriori indennità) 49

Titolo X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 51
Art. 66 (Preavviso) 51
Art. 67 (Risoluzione del rapporto di lavoro) 51
Art.68 (Trattamento di fine rapporto) 51
Art. 69 (Cambio di gestione) 52

TITOLO XII DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE 52
Art. 70 (Tutela della diversità) 52
Art. 71 (Pari opportunità) 53
Art. 72 (Unioni civili) 53
Art. 73 (Tutela delle lavoratrici vittime di violenza) 53
Art. 74 (Attività di volontariato) 53
Art. 75 (Attività sociali, culturali e ricreative) 53
Art. 76 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) 54
Art. 77 (Tutela dei dipendenti con disabilità) 54
Art. 78 (Tutela della maternità e paternità) 54
Art. 79 (Assistenza Sanitaria Integrativa) 57
Art. 80 (Previdenza complementare) 58
Art. 81 (Contributo di servizio contrattuale – Stampa e distribuzione contratto di lavoro) 58

ALLEGATO 1 - Piani formativi da ristampare su carta intestata del datore di lavoro 58

ALLEGATO 2 - ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E DEL REGOLAMENTO ELETTORALE 63

IPOTESI DI ACCORDO

In data 23 gennaio 2020 presso la sede della CRI di Via Toscana, 12, si sono incontrati

l'Associazione della Croce Rossa Italiana ("Croce Rossa Italiana"), rappresentata dal Segretario Generale Flavio Ronzi, dal Segretario Regionale CRI Toscana Pasquale Morano, da Elisabetta Parise

e

CGIL FP, rappresentata dal Segretario Generale Serena Sorrentino, dal Segretario Nazionale Michele Vannini e da Stefano Sabato;

CISL Funzione Pubblica, rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Petriccioli, dal Segretario Nazionale Franco Berardi, dal Coordinatore Nazionale del Terzo Settore Massimiliano Marzoli;

UIL-FPL, rappresentata dal Segretario Generale Michelangelo Librandi e dal Responsabile Nazionale Terzo Settore Bartolomeo Perna, coadiuvato da Lorenzo Librandi

con l'obiettivo di trovare un accordo per sottoscrivere un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente della Croce Rossa Italiana nonché di altre realtà operanti nell'ambito socio - sanitario, assistenziale, educativo e del Terzo Settore.

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (di seguito anche il "CCNL") ha la finalità di:

- garantire ai lavoratori destinatari di tale CCNL una nuova regolamentazione del rapporto di lavoro che venga incontro alle mutate esigenze delle associazioni destinatarie e della comunità dei lavoratori e che tenga conto dei recenti interventi legislativi;
- consentire ai lavoratori di avere una regolamentazione specifica che valorizzi le singole professionalità e le specificità dei compiti di ciascuno;
- offrire ai lavoratori destinatari di tale CCNL strumenti di flessibilità compatibili con le esigenze di servizio;
- demandare alla contrattazione collettiva integrativa la regolamentazione di alcuni istituti normativi ed economici così da differenziare, a seconda delle esigenze dei singoli Enti che intendano aderire o applicare il presente CCNL, la loro disciplina.

Per il raggiungimento dei sopra elencati obiettivi le parti si sono ispirate ai principi fondanti l'ordinamento giuridico, tra cui il principio di solidarietà sancito dall'art. 2 della Costituzione, il principio di eguaglianza formale e sostanziale di cui all'art. 3 della Costituzione, il principio di sussidiarietà che consente il riconoscimento dell'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, ai sensi dell'art. 118 della Costituzione.
Inoltre, le parti si conformano ai principi generali del diritto internazionale umanitario in vista della tutela dei diritti del malato e delle vittime della guerra e dei conflitti armati, nonché ai principi generali di cui all'art. 2 del D.lgs. 117/2017 per quanto compatibili con il D.lgs. 178/2012 riguardante la riorganizzazione della Croce Rossa Italiana.
Il perseguimento dei predetti obiettivi presuppone altresì un nuovo approccio alla regolamentazione dei rapporti di lavoro del personale impiegato nei servizi assistenziali che si sostanzia nella definizione di un quadro di regole da applicarsi a tutti gli operatori del settore.

Testo del CCNL Parte Generale

Titolo I VALIDITÁ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 (Ambito di applicazione)

1. Il presente CCNL regola i rapporti di lavoro del personale della Croce Rossa Italiana nonché di altre organizzazioni di volontariato, delle fondazioni, delle Organizzazioni Non Governative, delle associazioni, riconosciute e non riconosciute, nonché di tutti gli altri Enti appartenenti al Terzo Settore.
2. Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente non dirigente.

Art.2 (Disposizioni generali)

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL si fa espresso rinvio ai regolamenti eventualmente emanati dai singoli Enti e, in subordine, alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato in quanto applicabili.
2. I lavoratori devono, inoltre, osservare le norme regolamentari emanate dall'Ente da cui dipendono, salvo che queste siano contrarie a norme di legge o alle disposizioni del presente CCNL.

Art. 3 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

1. Le norme del presente CCNL devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Il presente CCNL costituisce, fatti salvi gli altri regolamenti vigenti tra le parti, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Art. 4 (Condizioni di miglior favore)

1. Per il personale dipendente in forza alla data di decorrenza del presente CCNL, sono fatte salve le condizioni normative ed economiche di miglior favore in atto, non espressamente regolamentate dal presente CCNL.
2. A tal fine, in sede di confronto a livello di Ente di cui all'art. 8 verranno definiti i criteri di armonizzazione tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

Art. 5 (Decorrenza e durata)

1. Il presente CCNL entra in vigore il 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2022 agli effetti normativi.
2. Con riferimento alla disciplina normativa ed economica del presente CCNL, le parti convengono che per data di decorrenza dei singoli istituti si intende, ove non diversamente indicato, la data di firma dello stesso.
3. Ciascuna parte contraente potrà dare disdetta del presente CCNL almeno 3 mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
4. In caso di disdetta il presente CCNL rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo.
5. Ove non venga data disdetta ai sensi di quanto sopra, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Titolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 6 (Relazioni sindacali, obiettivi e strumenti)

1. Le parti si impegnano ad avere relazioni sindacali, dinamiche e qualificate quali fattori capaci di incidere positivamente sulla produttività delle strutture degli Enti, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.
2. Le parti si impegnano altresì a costruire relazioni stabili tra gli Enti e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, e finalizzata al comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché consentire di affrontare in maniera partecipata i cambiamenti in atto e i conseguenti processi di riorganizzazione e riordino.
3. Le parti individuano nella contrattazione, nel confronto e nell'informazione, ai livelli previsti dal presente CCNL, gli strumenti per attuare il presente modello di relazioni sindacali.

Art. 7 (Diritto di informazione e confronto)

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

1. 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.
2. 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 deroghe previste dall'art. 27 del CCNL.

C) Livello di Ente

Ferme restando le competenze proprie degli Enti, questi garantiranno, ove richiesta, dalla RSA/RSU e dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, 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, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

3. Il confronto si avvia su richiesta scritta delle RSA/RSU e/o delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 8 (Contrattazione)

1. La contrattazione di cui al presente CCNL si suddivide in due livelli:
   - primo livello: nazionale;
   - secondo livello aziendale.
2. 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 dall'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.
3. 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, congedi;
   - formazione professionale;
   - trattamento economico.
4. Costituiscono oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa le seguenti materie:
   - individuazione dei 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, tra le quali specifiche indennità;
     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;
   - formulazione delle 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, 27 e 55 del presente CCNL;
   - la regolamentazione dei tempi di vestizione ai sensi dell'art. 61;
   - alla determinazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie per gli Enti con organico al 1 gennaio superiore a 50 dipendenti;
   - la determinazione dei premi di produttività;
   - la determinazione dei piani di welfare;
   - ogni altra materia espressamente demandata dal presente contratto.

Art. 9 (Rappresentanze sindacali)

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle Rappresentanze sindacali unitarie, R.S.U., o in loro assenza dalle Rappresentanze sindacali aziendali, R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in sua assenza, dalle R.S.A. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 10 (Assemblea)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 L. n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
2. Gli Enti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 8.
4. Della convocazione della riunione deve essere data al proprio Ente tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati confederali firmatari del presente contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.
6. Le assemblee, se svolte durante l'orario di lavoro, dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 11 (Permessi per cariche sindacali)

1. I lavoratori componenti i Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente CCNL, nella misura di 1 (uno) per Ente e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per l'espletamento del loro mandato, nelle misure massime di seguito indicate:
   - 12 (dodici) ore annue negli Enti con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) e non superiore a 15 (quindici);
   - 24 (ventiquattro) ore annue negli Enti con oltre 15 (quindici) dipendenti.
2. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
3. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta al Datore di lavoro di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 12 (Contributi sindacali)

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato, anche nei casi di cambi di gestione di cui all'art. 69 del presente CCNL.
3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Ente di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.
4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate

entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Art. 13 (Conciliazione in sede sindacale)

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL, e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le OO.SS. competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Ente o il lavoratore interessato.
2. La Commissione di cui al comma primo del presente articolo è composta:
   - per gli Enti, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento;
   - per i lavoratori, da un rappresentante dell'OO.SS. firmataria del presente CCNL, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
3. Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite le OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.
5. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
6. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ.
7. Il termine previsto dall'art. 410-*bis* cod. proc. civ. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Ente o delle OO.SS. cui il lavoratore conferisce mandato.
8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni e/o integrazioni.
9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro competente. Il processo verbale dovrà contenere:
   - il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
   - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
   - la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
   - le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
   - le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione.
10. Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.
11. Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.
12. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4, cod. civ., 410, 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni.
13. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.
14. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 14 (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

1. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla L. n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le parti individuano in ambito sociosanitario, socioassistenziale e socio-educativo le seguenti tipologie di servizi minimi essenziali, convenendo che a livello di Ente, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:
   - prestazioni medico-sanitarie, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela agli utenti;
   - confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non sospendibilità del servizio.
2. A seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 83/2000, le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.
3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di Ente, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

Titolo III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 (Assunzione di personale)

1. L'assunzione di personale deve essere effettuata nel rispetto delle norme di legge tempo per tempo vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.
2. Il contratto di lavoro deve risultare da atto scritto e deve contenere:
   - l'identità delle parti;
   - la tipologia di rapporto di lavoro;
   - la data di inizio del rapporto di lavoro;
   - la durata del rapporto di lavoro;
   - la durata del periodo di prova;
   - l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
   - il trattamento economico applicato;
   - il luogo di lavoro;
   - l'orario di lavoro;
   - il divieto, per i lavoratori a tempo pieno indeterminato o determinato, a svolgere altre attività subordinate o autonome, al di fuori di strutture associative, che siano concorrenziali con le attività proprie espletate dalle strutture associative stesse;
   - l'espresso rinvio al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e tutte le eventuali condizioni concordate.

Art. .16 (Documenti di assunzione)

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare o autocertificare ove possibile o consegnare, nel rispetto della normativa sulla privacy, i seguenti documenti:
   - codice fiscale;
   - carta d'identità o documento equipollente;
   - regolare permesso di soggiorno in corso di validità, ove necessario;
   - informativa e autorizzazione al trattamento dei dati personali debitamente sottoscritta per presa visione e accettazione;
   - documenti per gli assegni familiari (copia della domanda ANF inviata dal dipendente all'INPS e della documentazione probante la composizione del nucleo familiare, i redditi, etc);
   - dichiarazione relativa alla pensione ove titolare di trattamenti di reversibilità o di invalidità;

- dichiarazione per fruire delle detrazioni fiscali;
- dichiarazione di responsabilità ove si fruisca di particolari benefici contributivi;
- qualsiasi altro documento richiesto dalla normativa in vigore al momento dell'assunzione o dall'Ente di appartenenza, quali a titolo esemplificativo:
  - titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
  - eventuali attestati di lingua straniera conseguiti;
  - certificato del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi;
  - informativa e autorizzazione al trattamento dei dati personali debitamente sottoscritta per presa visione ed accettazione;
  - patente di guida o valido certificato equivalente in caso di mansioni che prevedano la conduzione di un veicolo;
  - documenti di abilitazione alla specifica professione per cui si è assunti ed altre abilitazioni possedute e relative iscrizioni ad albi ove previste;
  - qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

2. Il lavoratore è altresì tenuto a presentare il certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi ed a comunicare tempestivamente anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi cambi di residenza e/o di domicilio.

Art. 17 (Visite mediche)

1. Prima dell'assunzione, il lavoratore dovrà essere sottoposto a visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica.
2. La visita medica sarà a cura del medico competente o dei Dipartimenti di prevenzione della ASL a scelta del datore di lavoro e secondo le modalità previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto dal medico competente a visita medica periodica per controllarne lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
4. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.
5. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 18 (Periodo di prova)

1. L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto, non superiore a 3 mesi per l'inquadramento fino alla B ed a 6 mesi per gli inquadramenti superiori.
2. Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova non può superare in ogni caso il 50% della durata del contratto a termine, fatti salvi i limiti massimi previsti dal comma precedente.
3. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto a risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso né della relativa indennità sostitutiva. In tal caso al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.
5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia e infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere servizio entro sessanta giorni di calendario; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
6. Decorso il periodo di prova senza che sia intervenuto il recesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Titolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 (Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

1. Al lavoratore devono essere assegnate le mansioni proprie della categoria e della qualifica di assunzione, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.
2. Il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti in sede di Ente, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale dello stesso.
3. Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni proprie della categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, deve essere corrisposta per tutta la durata della sua assegnazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.
4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e la predetta assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di:
   - Tre mesi per l'assegnazione a mansioni superiori relative ai livelli da A a C compresa;
   - Sei mesi per l'assegnazione a mansioni superiori relative ai livelli da D a H compresa.
5. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
6. L'assegnazione a mansioni superiori deve risultare da atto scritto.

7. Attribuzione di mansioni inferiori.
   In caso di accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente, nei casi previsti dal comma 6 dell'art. 2103 codice civile, da effettuarsi nelle sedi protette, il dipendente ha diritto, su richiesta, di farsi assistere da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del CCNL, cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 20 (Cumulo delle mansioni)

1. Ai lavoratori ai quali siano assegnate mansioni attinenti a diverse categorie deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo e non abbia carattere accessorio e complementare.
2. Per attività prevalente si intende quella svolta con maggiore frequenza, congiuntamente ad un maggior valore professionale, purché non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere sporadico, accessorio o complementare.
3. In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento.
4. Il cumulo di mansioni potrà essere valutato in sede di Ente ai fini della progressione orizzontale.

Art. 21 (Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

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

- **inidoneità totale permanente**
  Gli Enti esperiranno ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, riconosciuto inidoneo in via permanente all'espletamento delle mansioni attribuitegli, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.
  Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato totalmente inidoneo in via permanente potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 19, comma 7 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento di fatto goduto prima del mutamento.
  A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondente alle nuove mansioni di assunzione.

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

- **inidoneità parziale permanente**
  Gli Enti esperiranno ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, riconosciuto parzialmente inidoneo in via permanente all'espletamento delle mansioni attribuitegli, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.
  Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato parzialmente inidoneo in via permanente potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 19, comma 7 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento di fatto goduto prima del mutamento.
  A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondente alle nuove mansioni di assunzione.

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

2. Contro i giudizi del medico competente è ammesso ricorso entro 30 giorni dal giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, modifica, revoca del giudizio stesso.
3. Ove esperite, con esito negativo, tutte le previste azioni per il recupero a servizio attivo e proficuo lavoro, come sopra indicate, il rapporto di lavoro può essere risolto.

Art. 22 (Patrocinio legale del lavoratore per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio)

1. Nell'ambito della tutela dei propri diritti ed interessi, l'Ente, ove fosse instaurato un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del lavoratore per fatti e/o atti strettamente connessi all'esercizio delle funzioni e che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari, fatti salvi i casi di dolo e colpa grave, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa dall'inizio del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il lavoratore da un legale di fiducia dallo stesso designato, purché entro i parametri tabellari stabiliti di volta in volta con decreto ministeriale, dandone tempestiva informativa all'Ente.
2. In caso di condanna del lavoratore con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati, l'Ente potrà richiedere al dipendente condannato con sentenza passata in giudicato la restituzione degli oneri sostenuti per la sua difesa.

Art. 23 (Ritiro patente)

1. Il lavoratore adibito alla guida di autoveicoli, ciclomotori o di altri mezzi di traporto, al quale, per motivi che non comportano il licenziamento senza preavviso, sia ritirata la patente per la conduzione dei suddetti mezzi di trasporto, avrà diritto alla conservazione del posto
2. Il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna, né maturare altre indennità.
3. Nel suddetto periodo, il lavoratore potrà essere adibito, ove possibile e previo accordo tra le parti, ad altre mansioni percependo la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare momentaneo servizio.
4. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il suddetto periodo, oppure il lavoratore non accettasse di essere adibito ad altre mansioni, l'Ente potrà recedere dal rapporto di lavoro. In tal caso sarà corrisposta al lavoratore il trattamento di fine rapporto e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.

Art. 24 (Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio)

1. Ove espressamente autorizzato dall'Ente, l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione ai bisogni dell'utenza.
2. Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.
3. I relativi rimborsi saranno disciplinati dalla contrattazione di secondo livello. In mancanza, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

Art. 25 (Esclusione dalle quote di riserva)

1. Ai sensi del art. 3, comma 3, L. n. 68/1999 e dell'art. 2, comma 5 del DPR 333/2000, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, con esclusione del personale che svolge un'attività che, in senso stretto, costituisce diretta ed immediata espressione delle finalità dell'Ente.
2. Ciascun Ente, in sede di contrattazione di secondo livello, potrà pertanto definire le modalità di qualifica delle suddette esclusioni.

Art. 26 (Orario di lavoro)

1. Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore distribuito su 5 o 6 giorni, secondo l'Organizzazione del Lavoro.
2. 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 12 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, nonché il puntuale svolgimento di tutte quelle attività di interesse pubblico perseguite dall'Ente, anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.).
3. L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Ente 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.
4. I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.
5. 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.
6. In relazione alle peculiarità del settore, si stabilisce che non è possibile frazionare l'orario di lavoro.

Art. 27 (Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs. n. 66/2003)

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.
2. Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'art. 17 del D. Lgs. n. 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 degli Enti rientranti nel settore dell'emergenza-urgenza, caratterizzata da interventi che per loro natura possono avere durata non programmabile, necessita di una regolamentazione contrattuale specifica sugli orari che contemperi il duplice obiettivo di garantire operatività e tutela degli Enti ed il diritto al riposo ed alla sicurezza sul lavoro dei lavoratori.
3. Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga agli artt. 7 e 13 del D. Lgs. n. 66/2003:
   a) servizi di emergenza-urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
   b) prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
   c) 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;
   d) chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'art.54 del presente CCNL;
   e) trasferimenti a lunga percorrenza intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
   f) eventi di maxi-emergenza, nazionali ed internazionali;
   g) grandi eventi non programmabili, in tempi congrui, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi nazionali, regionali o provinciali;
   h) attività umanitarie straordinarie.
4. Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'art. 55 del CCNL.
5. Su richiesta del lavoratore le ore di straordinario potranno essere accantonate nella banca ore secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 55 e dall'art. 56 del CCNL.

6. Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 si intende usufruito.
7. 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.
8. Come previsto dall'art. 8 del presente CCNL l'analisi ed il monitoraggio dell'utilizzo delle deroghe verrà effettuato in sede di contrattazione decentrata, a livello regionale, con cadenza semestrale.

Art. 28 (Riposo settimanale)

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica.
2. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata quale normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo art. 57.
3. Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

Art. 29 (Festività)

1. Tutti i lavoratori devono fruire, compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione, di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:
   - Capodanno: 1° gennaio
   - Epifania: 6 gennaio
   - anniversario della Liberazione: 25 aprile
   - lunedì di Pasqua
   - Festa del lavoro: 1° maggio
   - Festa della Repubblica: 2 giugno
   - Assunzione della Madonna: 15 agosto
   - Ognissanti: 1° novembre
   - Immacolata Concezione: 8 dicembre
   - Natale: 25 dicembre
   - S. Stefano: 26 dicembre
   - Santo Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro a cui è assegnato il lavoratore
2. In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 53.
3. Il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio dovrà tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Ente, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dall'art. 57.
4. Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di 30 giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 53.
5. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente art. 28 il lavoratore ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 53.

Art. 30 (Ferie)

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 190 ore lavorative retribuite per anno solare.
2. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art. 53.

3. Al lavoratore che non abbia maturato un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale di cui al primo comma del presente articolo.
4. In sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.
5. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.
6. Il periodo di ferie è stabilito dall'Ente, secondo i criteri di cui all'art. 8 del presente CCNL, in relazione alle esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste dei dipendenti. A richiesta del dipendente, sarà comunque garantita la fruizione consecutiva nel periodo estivo del 50% del monte ore ferie nell'anno di maturazione, compatibilmente alle esigenze di servizio.

Art. 31 (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 e durante i riposi settimanali.

Permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame

I lavoratori, compresi quelli universitari e post universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate o addebitate al lavoratore.
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:

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

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

- Enti 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'Ente 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 superi il limite massimo del 3% la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine:

- lavoratori che frequentano l'ultimo anno di corso degli studi;

- lavoratori universitari 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.

Art. 32 (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM)

Le parti convengono sulla necessità di predispone 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 nel livello A e B 120 ore annue;
- fino al 12% del personale inquadrato nei livelli C, D, E 150 ore annue.

Ove l'Ente, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.
In sede di confronto a livello di Ente 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'Ente 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 di secondo livello 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 all'Ente 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 31.

Art. 33 (Permessi e recuperi)

1. L'Ente, per motivate esigenze personali, può riconoscere, previa domanda del lavoratore interessato, permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque solo nel caso in cui siano stati già fruiti dal lavoratore i permessi retribuiti di cui all'art. 30 del presente CCNL.
2. Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
3. Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Ente provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Art. 34 (Permessi straordinari)

1. Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:
   - per matrimonio: 15 giorni 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, anche legalmente separato, nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri soggetti purché componenti la famiglia anagrafica: 3 giorni. Per fruire del permesso, gli interessati comunicheranno al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. In ogni caso, i giorni di permesso devono essere utilizzati non oltre sette giorni dal decesso.
   - il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente dando un giorno di preavviso all'Ente;
   - 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;
2. Inoltre, il lavoratore o la lavoratrice potrà richiedere la fruizione di permessi:
   - 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 5 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'Ente, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
   - per tutto quanto non richiamato espressamente si rinvia alla normativa vigente.
3. 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 dell'Ente entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.
4. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche e/o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera sia su base oraria. I permessi devono essere recuperati dal lavoratore. Il numero massimo di permessi

di cui al presente comma, nonché le modalità di fruizione e recupero saranno stabilite a livello di Ente nella contrattazione di secondo livello.

Art. 35 (Rapporti di lavoro a tempo parziale)

(i) Norme di carattere generale

1. Ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. gli Enti 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. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto contenente:
   - la durata della prestazione lavorativa;
   - la relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole elastiche concordate tra le parti;
   - le funzioni da svolgere.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione oraria, può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati e articolati su fasce orarie prestabilite.
4. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fatto salvo il rapporto proporzionale, è il medesimo di 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.
5. In ogni caso, l'orario settimanale di lavoro non può essere inferiore a 12 ore.
6. Qualora non sia possibile il raggiungimento del minimo orario settimanale, considerando lo svolgimento dell'attività di lavoro presso una singola sede dell'Ente, le parti concordano che il raggiungimento dello stesso potrà avvenire, previa disponibilità del lavoratore e ove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, produttivo o organizzativo, svolgendo la prestazione presso sedi diverse dell'Ente site entro il raggio di 30 km tra le due sedi.
7. Al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale è consentito, dandone opportuna informativa all'Ente, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori lavoro purché non in concorrenza con i fini dell'Ente.
8. Nel caso in cui il lavoratore, per il raggiungimento del minimo settimanale, presti l'attività lavorativa in due o più sedi dell'Ente, allo stesso verrà riconosciuto il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai 10 km sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Ente, previa presentazione di idonea documentazione.

(ii) Lavoro supplementare

9. Per il personale assunto a tempo parziale è ammesso, previo consenso del lavoratore, il lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario settimanale e fino al raggiungimento del tempo pieno. Non concorrono al raggiungimento della misura massima del 50% dell'orario settimanale, le ore di lavoro supplementare prestate per far fronte a condizioni oggettive ed eccezionali di cui all'art. 27, comma 3, lettere F, G, H del presente CCNL.
10. Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno (38 ore) saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate della percentuale del 25% per le ore di lavoro ordinarie.
11. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista del 25% e dalle indennità previste dall'art. 57.
12. 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, previa richiesta, 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. 53 del CCNL. Nella maggiorazione predetta è 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.

13. 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.
14. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario.
15. Al personale deve essere riconosciuto con atto scritto il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota almeno di almeno il 40% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale, previa richiesta scritta del lavoratore. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto ovvero le ore di lavoro supplementare prestate per far fronte a condizioni oggettive ed eccezionali di cui all'art. 27, comma 3, lettere F, G, H del presente CCNL.

(iii) Clausole elastiche

16. Le clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata devono essere previste con accordo scritto tra lavoratore e l'Ente.
17. Tali clausole devono contenere le condizioni e le modalità con le quali l'Ente, con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata.
18. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
19. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
20. Possono revocare il consenso, a suo tempo prestato alla clausola elastica, i lavoratori individuati ai sensi dell'art. 6, comma settimo, del D. Lgs. n. 81/2015, ovvero i lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge 300/1970, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti di cui all'art. 8, comma 3 del D.lgs. 81/2015 nonché nelle ipotesi di cui all'art, 8, comma 4 del D.lgs. 81/2015, IN caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o il genitore del lavoratore o nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992.
21. Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche.
22. 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.
23. 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.
24. Diverse condizioni e modalità di regolamentazione delle clausole elastiche possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva aziendale.

(iv) Trasformazione del rapporto di lavoro

25. Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
26. 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.

(v) Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

27. È riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale:
    - 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;
    - nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della L. 5 n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; in caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1992.
28. 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.
29. Il lavoratore può chiedere, una sola volta e in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
30. 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.
31. Al di fuori dei casi precedenti, l'Ente, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a tempo parziale, cercherà di favorire le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti condizioni, indicate secondo valori decrescenti di priorità:
    1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
    2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
    3. assistenza diretta e continuativa, nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni;
    4. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
    5. particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale.
32. L'Ente favorisce per un periodo determinato il part-time per le lavoratrici al rientro della maternità, fino al compimento di 3 anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part- time.

Titolo V DISCIPLINA SPECIFICA DEL RAPPORTO CONTRATTUALE

Art. 36 (Rapporti di lavoro a termine)

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente degli Enti è a tempo indeterminato.
2. È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 87/2018 e s.m.i.

(i) Apposizione del termine e durata massima

3. Fermo quanto previsto dagli articoli 19 e ss. del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata non superiore a 24 mesi, comprensivo di eventuali proroghe. Inoltre:
   - qualora il numero delle proroghe sia superiore al limite massimo previsto dalla normativa vigente, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
   - concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente anche i periodi di lavoro prestati, tra il medesimo Ente e lavoratore, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
4. L'apposizione del termine, in ogni caso, è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, ove previste dalla vigente normativa, le condizioni. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il primo giorno lavorativo in cui ha inizio la prestazione.
5. Ai sensi dell'art. 23 comma 1 del D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e fermo restando il limite complessivo previsto dall'art. 38 "*Percentuali complessive di ammissibilità*", 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'Ente al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per gli Enti che occupano più di 3 dipendenti; per gli Enti 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 ed i contratti di collaborazione.
6. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.
7. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
   - nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;
   - per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto;
   - per lo svolgimento di attività stagionali;
   - con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

(iii) Scadenza del termine

8. Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente paragrafo, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione secondo quanto stabilito dall'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.
9. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

(iv) Successione dei contratti

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

11. 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.
12. Nell'ipotesi di più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo di cui al comma precedente.
13. 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
14. 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 il medesimo Ente 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.

(vi) Esclusioni e divieti

15. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a tempo determinato, i rapporti di cui all'art. 29 del D. Lgs. n. 81/2015.
16. Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:
    - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
    - presso gli Enti nei quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 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 gli Enti nei 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 degli Enti che non abbiamo effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

(vii) Principio di non discriminazione

17. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'Ente per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

(viii) Diritto di precedenza e informazione

18. Il lavoratore 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.
19. Il lavoratore 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.
20. 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 6 mesi (o 3 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.

21. 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 lo stesso Ente, 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.
22. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.
23. L'Ente fornirà alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 37 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

1. I contratti di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.
2. Al lavoratore assunto con contratto di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste nel presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
3. Annualmente, l'Ente che utilizza il contratto di somministrazione di lavoro è tenuta a comunicare alle R.S.A. ovvero alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero di contratti di somministrazione vigenti, la durata di ciascuno di essi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
4. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione negli Enti nei casi previsti dall'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2015.

Art. 38 (Percentuali complessive di ammissibilità)

1. Le Parti concordano che, in ogni Ente che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine ex art. 36 e in somministrazione ex art. 37, non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza all'Ente al 1 gennaio dell'anno di assunzione.
2. Le parti concordano che in caso di eventi di maxi emergenza nazionali e internazionali, grandi eventi non programmabili in tempi congrui, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi nazionali, regionali o provinciali, attività umanitarie straordinarie, nonché in caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato in ottemperanza all'art. 69 gli Enti potranno limitatamente alle fattispecie elencate superare la percentuale indicata nell'art. 36, comma 5 e nell'art. 38, comma 1 del presente CCNL, informando tempestivamente le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 39 (Apprendistato)

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

(i) **Ammissibilità**

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli A, B, C, D, E di cui all'art. 48 del CCNL.
4. Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie individuate dalla L. n. 502/1992 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale.
5. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti firmatarie a livello nazionale si riuniranno entro 60 giorni per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

(ii) **Assunzione: requisiti del contratto, limiti numerici e di età**

a) **Requisiti del contratto**

6. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova, e contiene l'indicazione:
   - della prestazione oggetto del contratto;
   - della durata del periodo di apprendistato;
   - del periodo di prova;
   - del trattamento economico;
   - della qualifica e del relativo livello che saranno acquisiti al termine del periodo di apprendistato.
7. Al contratto deve essere allegato il piano formativo individuale che dovrà altresì essere consegnato al lavoratore entro e non oltre 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

b) **Proporzione numerica**

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

c) **Limiti di età**

9. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

d) **Percentuale di conferma**

10. Per gli Enti che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 45% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.
11. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.
12. Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

e) **Periodo di prova**

13. Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento.
14. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

f) **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

15. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
16. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
17. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.
18. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

g) **Obblighi del datore di lavoro**

19. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
    i) di impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
    ii) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
    iii) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
    iv) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
    v) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
20. Le Organizzazioni daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 15 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

h) **Doveri dell'apprendista**

21. L'apprendista deve:
    i) seguire le istruzioni del datore di lavoro ai fini della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
    ii) prestare la sua opera con la massima diligenza;
    iii) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di formazione individuati all'interno del piano formativo;
    iv) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Organizzazione.

i) **Trattamento normativo**

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

23. L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato.
24. Resta inteso che le ore destinate alla formazione sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e sono computate nell'orario di lavoro.
25. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
26. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs. n. 151/2001.
27. L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D. Lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche previste dalla normativa vigente e dal presente CCNL.
28. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 66/2003; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

j) **Trattamento economico**

29. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica, compresi i passaggi automatici di posizione economica previsti dall'articolo 51 del CCNL.
30. Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per la posizione economica di appartenenza, con le seguenti progressioni:
    i) per contratti di durata fino a 18 mesi:
        - dal 1° al 9° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
        - dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
    ii) per contratti di durata fino a 24 mesi:
        - dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
        - dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
    iii) per contratti di durata fino a 36 mesi:
        - dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
        - dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire;
        - dal 25° al 36° mese: 100% della posizione economica della qualifica da conseguire.
31. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
32. In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento economico e assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni ogni anno.
33. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

k) **Durata dell'apprendistato**

34. La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:
    - categoria A - 18 mesi;
    - categoria B - 24 mesi;
    - categorie C – D- ~~E~~– 36 mesi.

l) **Estinzione del rapporto di apprendistato**

35. Il rapporto di apprendistato si estingue:
    - al compimento del periodo massimo indicato dal contratto individuale, mediante disdetta del contratto con preavviso, di giorni 15 di calendario decorrente dal termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del cod. civ., o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva pari a 15 giorni di calendario. Durante il periodo di preavviso "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
    - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.
36. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

m) **Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

37. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
38. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

n) **Tutor aziendale**

39. All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un tutor interno che avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
40. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

o) **Durata e contenuti della formazione**

41. L'apprendistato professionalizzante prevede un impegno formativo suddiviso tra la formazione di base e trasversale e la formazione professionalizzante o di mestiere per l'acquisizione delle competenze tecnico pratiche inerenti alla qualifica da conseguire.
42. La formazione di base o trasversale è presso strutture di formazione accreditate avvalendosi, ove possibile, dell'offerta formativa pubblica.
43. Tale formazione deve avere quale oggetto una selezione tra le seguenti competenze:
    - adozione di comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
    - organizzazione della qualità aziendale;
    - relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
    - diritti e doveri del lavoratore e delle Associazioni;
    - legislazione del lavoro e contrattazione collettiva.
44. Così come previsto dalle linee guida della Conferenza delle regioni e delle provincie autonome del 17 ottobre 2013 la durata dell'offerta formativa pubblica è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:
    - 120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;
    - 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;
    - 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.
45. Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.
46. I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente CCNL.
47. Tale formazione sarà erogata all'interno dell'Associazione e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento e con esercitazioni e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.
48. La durata della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

Livello	Durata Periodo apprendistato	Ore totali di formazione nel periodo
A	18 mesi	100
B	24 mesi	120
C – D- E	36 mesi	180

49. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario di lavoro.
50. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche relative all'area tecnica sarà computata come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel suo libretto formativo.
51. Per ogni ulteriore dettaglio relativo al piano formativo si rinvia all'Allegato n. 1

Titolo VI NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 40 (Doveri del personale)

1. In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore, oltre al rispetto del dovere di diligenza di cui all'art. 2104 cod. civ., e all'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà, subordinando ogni azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.
2. Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria dell'Ente ove svolge la prestazione lavorativa, oltre ad attenersi alle disposizioni impartite dalla stessa secondo la struttura organizzativa.
3. Sono obblighi del lavoratore:
   - usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
   - osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
   - osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
   - astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Ente;
   - uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.
4. L'esercizio di un'attività di lavoro dipendente a carattere continuativo con datore di lavoro diverso dall'Ente è consentita, purché non in concorrenza con le attività dello stesso, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale previa comunicazione da darsi all'Ente entro 3 giorni dall'inizio dell'attività con altro datore di lavoro.

Art. 41 (Ritardi ed assenze)

1. Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Ente o eventualmente stabilite da regolamenti interni dello stesso Ente.
2. I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.
3. Le assenze devono:
   - essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro all'ufficio o alle persone a tanto preposte;
   - essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.
4. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i 3 giorni lavorativi consecutivi, è considerata mancanza gravissima.
5. Per i lavoratori che non siano adibiti a servizi essenziali ed emergenziali, la contrattazione di secondo livello potrà stabilire a livello di Ente modalità di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

Art. 42 (Provvedimenti disciplinari)

1. I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in conformità all'art. 7 della L. n. 300/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto da parte dell'Ente dei principi generali vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.
2. Al riguardo si conviene che:
   i) la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza del fatto posto alla base della contestazione;
   ii) il provvedimento disciplinare non può essere adottato dall'Ente oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore. Il predetto termine si interrompe ove il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione. In caso di mancata presentazione delle deduzioni da parte del lavoratore, o di mancata richiesta di audizione, il termine di 30 giorni decorre dal sesto giorno successivo alla contestazione;
   iii) ove particolari esigenze organizzative dell'Ente, non consentano la immediata applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, la stessa dovrà essere erogata entro i tre mesi successivi
3. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente CCNL, alla contrattazione integrativa di secondo livello, ai regolamenti interni a ciascun Ente e del contratto individuale di lavoro dà luogo, a seconda della gravità dell'infrazione e comunque nel rispetto del principio di proporzionalità, all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:
   1) richiamo verbale;
   2) richiamo scritto;
   3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
   4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
   5) licenziamento con o senza preavviso.
4. Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
   a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 41 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
   b. ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
   c. commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
   d. non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla Direzione o dal superiore gerarchico diretto;
   e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dall'Ente;
   f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligentemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
   g. tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
   h. violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria dell'Ente;
   i. compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno dell'Ente, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine dell'Ente;
   j. ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 74 (attività di volontariato)del presente accordo;
   k. ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.
5. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

a. nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
b. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
c. recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
d. assenze per simulata malattia;
e. introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Ente;
f. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
g. alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
h. per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
i. per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'amministrazione o a terzi;
j. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
k. per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
l. per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
m. accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
n. accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
o. per atti di libidine commessi nell'ambito dell'Ente.

6. La predetta elencazione ha carattere meramente esemplificativo e non esaustivo dei casi che possono dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari.
7. Nei casi più gravi è sempre fatta salva la possibilità per l'Ente di provvedere alla sospensione cautelare del lavoratore per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Titolo VII MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 43 (Assenze per malattia e infortunio)

I. **Malattia**

1. In caso di assenza per malattia e infortunio extraprofessionale il lavoratore deve informare immediatamente prima dell'inizio del turno di servizio, l'Ente secondo le procedure fissate dallo stesso 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'Ente ed alla sede INPS competente, entro 48 ore dal rilascio.
2. Il lavoratore, in caso di prosecuzione della malattia, deve informare, prima dell'inizio del turno di servizio, l'ente secondo le procedure dallo stesso stabilite e procedere alla trasmissione del numero di protocollo del certificato di prolungamento della malattia entro il termine di 48 ore.

i) **Trattamento economico**

3. L'Ente è tenuto a corrispondere al lavoratore assente per malattia le indennità previste dalla legge vigente.
4. Inoltre, l'Ente tenuta 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.
5. L'integrazione a carico dell'Ente non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità economica di malattia.

ii) **Conservazione del posto di lavoro**

6. In caso di malattia accertata il lavoratore che non sia in periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi complessivi nell'arco di un triennio.
7. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al presente articolo.
8. I periodi di assenza per malattie, debitamente documentate, dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico degenerative ingravescenti non si computano ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro.

II. **Infortunio sul lavoro**

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

i) **Trattamento economico**

10. Il Datore di lavoro è tenuto ad anticipare al lavoratore assente per infortunio le indennità erogate dall'INAIL fino alla guarigione clinica.
11. 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.

ii) **Conservazione del posto di lavoro**

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

Art. 44 (Assenza prolungata di malattia)

i) **Estensione del periodo di conservazione del posto di lavoro - Aspettativa non retribuita**

1. Previa comunicazione scritta prima della scadenza del termine di conservazione del posto di cui all'articolo precedente, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a 120 giorni, a condizione che vengano esibiti i certificati medici di prosecuzione della malattia.
2. Al termine del periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente, il Datore di lavoro potrà procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro.

ii) **Inidoneità temporanea o permanente**

3. Nel caso in cui, al termine della malattia, il dipendente sia ritenuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Ente, compatibilmente con le esigenze organizzative e con le disponibilità organiche, può assegnare il lavoratore a mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito delle stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile, comunque nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ., anche a 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.
4. Ove non sia possibile procedere in tal senso, anche in seguito al rifiuto del lavoratore, oppure nel caso in cui lo stesso sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 45 (Congedo straordinario per gravi motivi familiari)

1. Ai sensi dell'art. 4 L. 8.3.2000 n. 53 le lavoratrici ed i lavoratori potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
3. Per gravi motivi si intendono:
    a. le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
    b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
    c. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
    d. le situazioni, riferite ai soggetti di cui al primo comma e ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
        - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
        - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
        - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
        - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. La lavoratrice ed il lavoratore dovranno presentare al datore di lavoro apposita richiesta scritta, completa dell'idonea documentazione (certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.
5. Nella richiesta andrà dichiarata espressamente la sussistenza delle situazioni che comportano un impegno particolare personale o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone indicate dalla legge, di cui al primo comma del presente articolo, oppure le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorrano la lavoratrice od il lavoratore medesimi.
6. Il datore di lavoro sarà tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo o la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione a ragioni organizzative e produttive o che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta dell'interessato, la domanda sarà riesaminata nei successivi 20 giorni.
7. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente assente ai sensi del presente articolo.
8. Durante il periodo di congedo le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro ma non avranno diritto alla retribuzione e non potranno svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non sarà computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, fermo restando che gli interessati potranno procedere al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 46 (Aspettativa non retribuita)

1. Al dipendente, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta, può essere concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Art. 47 (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

1. Le parti si impegnano a promuovere la cultura e la consapevolezza della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.
2. La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è garantita dalla Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41) come principio assoluto e - per gli aspetti di interesse generale - dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) e s.m.i. nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.
3. Premettendo che tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, in attuazione del citato D. Lgs. n. 81/2008 è istituita a livello di Ente la figura di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
4. Per l'espletamento delle funzioni del Rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito, come di seguito determinato:
   - Enti che occupano fino a 50 dipendenti: un'ora per addetto fino a 12 ore annue
   - Enti che occupano oltre 50 dipendenti: un'ora per addetto fino a 20 ore annue.

Titolo VIII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 48 (Il sistema di classificazione del personale)

1. La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito sociosanitario, assistenziale ed educativo, necessitano di interventi che ne promuovono lo sviluppo in coerenza con:
   - le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio,
   - le esigenze organizzative di efficienza e produttività delle Organizzazioni.
2. In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra Enti, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.
3. La disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.
4. Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono di introdurre uno strumento atto a consentire:
   - un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL,
   - le aspirazioni di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.
5. Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono:
   - al miglioramento della funzionalità dei servizi resi,
   - all'accrescimento dell'efficacia della gestione,
   - alla realizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
6. A tal fine il sistema di classificazione del personale non dirigenziale si differenzia sulla base di tre macroaree:
   - area amministrativa;
   - area tecnica;

- area sociosanitaria.

7. Inoltre, il suddetto sistema di classificazione viene ad essere articolato in sette categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D, E, F, G, delle quali F e G appartenenti all'Area Quadri.
8. Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche (1, 2, 3, 4, 5, 6). La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 52.

Art. 49 (Declaratoria dei livelli)

Il personale dell'Ente è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnica-manuale, acquisite e/o acquisibili attraverso esperienze di lavoro, la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati e il contributo del dipendente alla programmazione e gestione dei servizi, relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;
- all'attività di pulizie;
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici;
- ad attività generica di supporto senza alcuna specializzazione e senza responsabilità diretta.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Addetto pulizie Operaio comune Addetto al guardaroba Addetto alla lavanderia Addetto servizi ausiliari Addetto al magazzino Custode Giardiniere Addetto ai servizi generici Addetto alla cucina	Fattorino Telefonista Usciere/Receptionist Addetto bar	

CATEGORIA B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che comportano autonomia esecutiva vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

L'attività lavorativa comporta piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche o immediate, relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

Esemplificazione dei profili
Lavoratore che provvede:
- al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;
- ad attività esecutive ausiliarie promiscue di supporto;
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Operaio qualificato Ausiliario servizi funebri Addetto servizi cimiteriali Aiuto cuoco Autista Addetto ai servizi di spiaggia	Centralinista con mansioni di segreteria	Ausiliario trasporti socio-sanitari Ausiliario socio-sanitario specializzato Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato Addetto ai servizi ausiliari veterinari Operatore sociale dell'accoglienza e dell'integrazione non formato Facilitatore linguistico

CATEGORIA C
Declaratoria
Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti.
La funzione comporta attività di informazione e ricezione documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e collaborazione con figure professionali più elevate, relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre Istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza.
Il dipendente inquadrato in questo livello ha piena responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.
Esemplificazione dei profili
Lavoratore che provvede:
- al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali;
- alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- ad attività esecutive e/o di carattere tecnico-manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Operaio specializzato Operatore tecnico di centrale operativa Operatore specializzato di centrale operativa Operatore polivalente soccorsi speciali Preparatore atletico Autista addetto a mezzi che richiedono patenti civili superiori alla B o equivalente Bagnino di salvataggio Custode cimitero Cuoco	Impiegato	Autista soccorritore Soccorritore Autista accompagnatore Autista con mansioni di operatore per servizi funebri Operatore servizi funebri Operatore socio-sanitario (OSS) Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA) (categoria in esaurimento) Necroforo Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ecc.) Infermiere generico (categoria in esaurimento) Operatore sociale dell'accoglienza e dell'integrazione formato

CATEGORIA D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative dirette, didattiche e di coordinamento il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipe interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni e interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

Tutte le posizioni possono comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti.

Le funzioni comportano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate, nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Geometra Responsabile tecnico di centrale operativa Capo squadra/ Capo turno Tecnico servizi informatici	Impiegato di concetto Economo Delegato internazionale junior	Infermiere Personale della Riabilitazione Logopedista Tecnico sanitario Educatore ~~professionale~~ Insegnante di lingua Mediatore culturale e linguistico con titolo Assistente sociale

CATEGORIA E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di coordinamento, di indirizzo delle attività, di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipe, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

La posizione di lavoro può, altresì, comportare la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative complesse.

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico-finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.;
- ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Responsabile settore Preposto soccorsi speciali	Responsabile amministrativo di unità semplice Delegato internazionale senior	Sociologo Pedagogista Psicologo Chimico Biologo Caposala (coordinatore infermieristico di reparto)

Area Quadri

Ai sensi della Legge 13 maggio 1985 n. 190 e s.m.i., sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Rientrano nell'Area Quadri i dipendenti con, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Compiti di studio, programmazione, sperimentazione, ricerca, analisi ed applicazione di metodologie innovative;
- Funzioni direttive o funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e competenza;
- Compiti di istruzione e predisposizione diretta di atti o procedure su materie di significativa complessità;
- Responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione dei programmi dell'Ente, che comportano l'assunzione di decisioni, con un ampio grado di autonomia i cui risultati sono misurati periodicamente;
- Funzioni che prevedono anche la gestione di rapporti aventi rilevanza esterna;
- Conoscenza ed esperienza pluriennale maturata anche in posizioni appartenenti ad aree inferiori;

- Eventuale guida, controllo e organizzazione delle attività di un significativo gruppo di risorse umane.

CATEGORIA F
Declaratoria
Appartengono a questa categoria soggetti in posizione di lavoro che comporta elevate responsabilità funzionali, autonomia organizzativa e tecnica, elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa.
Esemplificazione dei profili
Lavoratore che provvede:
- ad espletare attività che comportino conoscenze professionali e tecnico –specialistiche - medio alte, con responsabilità diretta e autonomia decisionale in compiti complessi e non standardizzati, sulla base delle direttive generali;
- ad espletare attività che possono prevedere il coordinamento ed il controllo di gruppi di risorse umane ad alto contenuto specialistico professionale e l'esecuzione diretta di prestazioni particolarmente qualificate anche di tipo istruttorio.

Area Tecnica	Area Amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale ed educativa
Coordinatore tecnico di unità complessa Ingegnere Ingegnere TLC (abilitati alla certificazione)	Coordinatore amministrativo di unità complessa	Coordinatore Sanitario (in riferimento alle figure del precedente livello) Medico Farmacista Veterinario Ing. Biomedico(abilitati alla certificazione)

CATEGORIA G
Declaratorie
Appartengono a questa categoria i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della categoria F ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di strutture aziendali complesse, operando in condizione di autonomia decisionale ed operativa. A tali lavoratori è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo di strutture a carattere complesso, nonché di un significativo numero di risorse umane di alta professionalità.
Esemplificazione dei profili
Lavoratore che provvede:
- ad organizzare le strutture da lui dipendenti, nominarne i Responsabili in accordo con la massima espressione politica dell'Ente, a destinarne risorse umane e finanziarie;
- ad espletare compiti di direzione di figure ad elevato contenuto specialistico professionale;
- a svolgere attività di alta professionalità, con responsabilità diretta e sottoposta a verifica dei risultati, richiedente rilevanti capacità di tipo specialistico o acquisite attraverso maturata esperienza lavorativa.

- Responsabile di struttura complessa/Responsabile di progetti ad alta professionalità.

Art. 50 (Inquadramento, condizioni economiche)

1. Salvo quanto disposto al comma successivo, al momento dell'assunzione, il lavoratore viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento.

2. I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente comma, al momento della assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:
   - Operatore tecnico di centrale operativa: Posizione C2;
   - O.S.S., infermiere generico: Posizione C3;
   - Terapista, assistente sociale, tecnico sanitario, educatore, Infermiere: Posizione D3.
   - l'Autista Soccorritore viene inquadrato in C3 per i primi dodici mesi di permanenza in servizio;
   - il Soccorritore viene inquadrato in C1 per i primi dodici mesi di permanenza in servizio.

Art. 51 (Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale)

1. Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai commi 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'art.32 del presente CCNL o definiti dallo stesso - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità.
2. Le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, per dare concretezza a livello di Ente ai meccanismi migliorativi innanzi delineati, con la sottoscrizione di specifici accordi.
3. In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore o attribuzione di nuove indennità previste nel presente contratto, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori ad altro titolo attribuite.
4. Il personale inquadrato nelle categorie A, B e C, con esclusione del personale inquadrato in livelli differenti da quelli citati al presente comma, ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:
   - passaggio dalla posizione 1 alla posizione economica 2 a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica;
   - passaggio dalla posizione 2 alla posizione economica 3 a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica;
   - passaggio dalla posizione 3 alla posizione economica 4 a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica.
5. Il personale inquadrato nei livelli D ed E ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.
6. Il passaggio di livello per le categorie F e G (Area Quadri), per il quale è sempre escluso il diritto al passaggio automatico di posizione economica, viene definito con i criteri individuati dalla contrattazione collettiva di secondo livello.
7. Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.
8. L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma 4.
9. In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque, la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.
10. Si conviene, inoltre, che tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

Titolo IX RETRIBUZIONI

Art. 52 (Posizioni economiche)

1. La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
   a) retribuzione come da posizione economica;
   b) retribuzione individuale;
   c) ERC;
   d) assegno "*ad personam*";
   e) tredicesima mensilità;
   f) trattamento di fine rapporto;
   g) ogni altro elemento retributivo corrisposto.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della legge n. 153/1988 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Nelle tabelle di seguito riportate viene specificato:
   - Il trattamento economico in vigore al 01/01/2020
   - Gli aumenti retributivi ed i nuovi minimi tabellari in vigore dal 1/12/2020, dal1/12/2021, dal 1/9/2022._____.

Tabella 1
Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1° gennaio 2020

Retribuzione lorda al 01/01/2020						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.246,62	1.248,01	1.321,41	1.383,74	1.446,08	1.508,41 €
Categoria B	1.321,41	1.383,74	1.446,08	1.508,41	1.570,75	1.658,00 €
Categoria C	1.446,08	1.508,41	1.570,75	1.658,00	1.757,72	1.869,92 €
Categoria D	1.658,00	1.757,72	1.874,62	1.982,12	2.094,31	2.268,85 €
Categoria E	1.757,72	1.869,92	1.982,12	2.094,31	2.268,85	2.405,97 €
Categoria F	1.982,12	2.094,31	2.268,85	2.605,43	2.892,15	3.490,52 €
Categoria G	2.235,17	2.345,63	2.597,06	3.241,29	3.686,68	5.063,96 €

Tabella 2
Aumenti lordi mensili previsti al 1/12/2020

Aumenti lordi previsti al 01/12/2020 del 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	18,70	18,72	19,82	20,76	21,69	22,63
Categoria B	19,82	20,76	21,69	22,63	23,56	24,87
Categoria C	21,69	22,63	23,56	24,87	26,37	28,05
Categoria D	24,87	26,37	28,12	29,73	31,41	34,03
Categoria E	26,37	28,05	29,73	31,41	34,03	36,09
Categoria F	29,73	31,41	34,03	39,08	43,38	52,36
Categoria G	33,53	35,18	38,96	48,62	55,30	75,96

Tabella 3
Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1/12/2020

Retribuzione lorda al 01/12/2020 del 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.265,32	1.266,73	1.341,23	1.404,50	1.467,77	1.531,04
Categoria B	1.341,23	1.404,50	1.467,77	1.531,04	1.594,31	1.682,87
Categoria C	1.467,77	1.531,04	1.594,31	1.682,87	1.784,09	1.897,97
Categoria D	1.682,87	1.784,09	1.902,74	2.011,85	2.125,72	2.302,88
Categoria E	1.784,09	1.897,97	2.011,85	2.125,72	2.302,88	2.442,06
Categoria F	2.011,85	2.125,72	2.302,88	2.644,51	2.935,53	3.542,88
Categoria G	2.268,70	2.380,81	2.636,01	3.289,91	3.741,98	5.139,92

Tabella 4
Aumenti lordi mensili previsti al 1/12/2021

Aumenti lordi previsti al 01/12/2021 del 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	18,70	18,72	19,82	20,76	21,69	22,63
Categoria B	19,82	20,76	21,69	22,63	23,56	24,87
Categoria C	21,69	22,63	23,56	24,87	26,37	28,05
Categoria D	24,87	26,37	28,12	29,73	31,41	34,03
Categoria E	26,37	28,05	29,73	31,41	34,03	36,09
Categoria F	29,73	31,41	34,03	39,08	43,3	52,36
Categoria G	33,53	35,18	38,96	48,62	55,30	75,96

Tabella 5
Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1/12/2021

Retribuzione lorda al 01/12/2021 - maggiorazione 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.284,02	1.285,45	1.361,05	1.425,25	1.489,46	1.553,66
Categoria B	1.361,05	1.425,25	1.489,46	1.553,66	1.617,87	1.707,74
Categoria C	1.489,46	1.553,66	1.617,87	1.707,74	1.810,45	1.926,02
Categoria D	1.707,74	1.810,45	1.930,86	2.041,58	2.157,14	2.336,92
Categoria E	1.810,45	1.926,02	2.041,58	2.157,14	2.336,92	2.478,15
Categoria F	2.041,58	2.157,14	2.336,92	2.683,59	2.978,91	3.595,24
Categoria G	2.302,22	2.416,00	2.674,97	3.338,53	3.797,28	5.215,88

Tabella 6
Aumenti lordi mensili previsti al 1/09/2022

Aumenti lordi previsti al 01/09/2022 - 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	18,70	18,72	19,82	20,76	21,69	22,63
Categoria B	19,82	20,76	21,69	22,63	23,56	24,87
Categoria C	21,69	22,63	23,56	24,87	26,37	28,05
Categoria D	24,87	26,37	28,12	29,73	31,41	34,03
Categoria E	26,37	28,05	29,73	31,41	34,03	36,09
Categoria F	29,73	31,41	34,03	39,08	43,38	52,36
Categoria G	33,53	35,18	38,96	48,62	55,30	75,96

Tabella 7
Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 1/09/2022

Retribuzione lorda al 01/09/2022 - maggiorazione 1,5%						
Posizione Economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.302,72	1.304,17	1.380,87	1.446,01	1.511,15	1.576,29
Categoria B	1.380,87	1.446,01	1.511,15	1.576,29	1.641,43	1.732,61
Categoria C	1.511,15	1.576,29	1.641,43	1.732,61	1.836,82	1.954,07
Categoria D	1.732,61	1.836,82	1.958,98	2.071,32	2.188,55	2.370,95
Categoria E	1.836,82	1.954,07	2.071,32	2.188,55	2.370,95	2.514,24
Categoria F	2.071,32	2.188,55	2.370,95	2.722,67	3.022,30	3.647,59
Categoria G	2.335,75	2.451,18	2.713,93	3.387,15	3.852,58	5.291,84

Art. 53 (Paga giornaliera e oraria)

1. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sottoelencate componenti della retribuzione:
   - retribuzione come da quote economiche;
   - retribuzione individuale d'anzianità;
   - indennità per mansioni superiori.
2. L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.
3. Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 30, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Art. 54 (Reperibilità)

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del lavoratore e dall'obbligo di intervenire secondo le indicazioni ricevute nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in sede di contrattazione di secondo livello.
2. Tale istituto è da intendersi come strumento teso ad incrementare l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'intervento a fronte delle esigenze straordinarie atte a garantire un servizio di continuità e qualità con professionalità interne al servizio stesso.
3. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 29 del presente CCNL, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
4. Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di € 1,85 per ogni ora.
5. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.
6. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 55 (Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno)

1. Il lavoro supplementare e straordinario:
   - non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro;
   - ha carattere eccezionale e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio;
   - deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione;
   - il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di Ente.
2. È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali, mentre è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.
3. Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è pari a 150 ore annue complessive per ogni singolo lavoratore, elevabile fino a 250 ore per comprovate esigenze tecnico – organizzative.
4. Non concorrono al raggiungimento del tetto massimo di cui al comma precedente, le ore di lavoro supplementare e/o straordinario, prestate per far fronte a condizioni oggettive ed eccezionali di cui all'art. 27 lettere F, G, H del presente CCNL.
5. Si considera lavoro in orario:
   - notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6;
   - festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 29 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.
6. Il lavoro supplementare (fino alla 38ma ora) e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, di cui all'art. 53, maggiorata sulla base delle quote di cui al comma seguente.
7. Le quote di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario sono le seguenti:
   - supplementare diurno: 25%
   - straordinario diurno: 20
   - notturno: 30%
   - festivo diurno: 30%
   - festivo notturno: 50%
8. Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.
9. Le maggiorazioni previste nel presente articolo sostituiscono e non sono cumulabili con le indennità di cui al successivo art. 57 sul lavoro ordinario notturno e/o festivo.

10. Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui all'articolo successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 56 (Banca delle ore)

1. È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 55.
2. L'accantonamento, per le ore fino alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del lavoratore. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.
3. L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.
4. Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.
5. Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.
6. Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'Ente purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero di lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente negli Entiche occupano meno di 10 dipendenti.
7. In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.
8. La lavoratrice e il lavoratore escluso ha diritto a ripresentare la sua richiesta per un periodo diverso.
9. Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dagli Enti su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.
10. Le parti firmatarie il presente c.c.n.l. si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore

Art. 57 (Indennità per servizio ordinario notturno e festivo)

1. Al personale dipendente che presti servizio in orario notturno (tra le ore 22 e le ore 6), in giorno festivo ed in orario notturno in giorno festivo, spettano le seguenti indennità:
   - "indennità notturna", nella misura unica uguale per tutti di euro 2,50 lordi per ogni ora di servizio prestato;
   - "indennità festiva", nella misura unica uguale per tutti di euro 2,00 lordi per ogni ora di servizio prestato;
   - "indennità festiva notturna", nella misura unica uguale per tutti di euro 4,50 lordi per ogni ora di servizio prestato
2. Le indennità previste dal presente articolo si applicano alle sole ore di lavoro ordinario e non sono cumulabili con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Art. 58 (Assegni familiari o aggiunta di famiglia)

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

Art. 59 (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

1. La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore entro una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno successivo alla fine di ciascun mese.
2. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati:

- il nome dell'Ente;
- il nome e la qualifica del lavoratore;
- il periodo di paga cui la retribuzione è riferita;
- l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla;
- l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Art. 60 (Tredicesima mensilità)

1. A tutto il personale in servizio spetta la tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno.
2. La tredicesima mensilità:
   - è composta da uno stipendio base secondo l'inquadramento di riferimento;
   - non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o del salario.
3. In caso di istaurazione o di risoluzione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio effettivamente maturati.
4. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 61 (Abiti di servizio)

1. Ai dipendenti che per il tipo di prestazioni svolte sono tenuti ad indossare una divisa o indumenti e calzature di lavoro, l'Ente, a sua cura e spese, fornirà gli indumenti stessi.
2. Inoltre, ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono essere forniti tutti i dispositivi di protezione, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica, di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. La quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione degli stessi, se dovuti, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

Art. 62 (Missioni e trasferte)

1. Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede 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'Ente.
2. I lavoratori, per ottenere il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.
3. Le trasferte e le modalità di viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate.
4. Le modalità di regolamentazione delle missioni e delle trasferte, nonché il riconoscimento di una diaria, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.
5. Il trattamento economico spettante ai lavoratori in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non sarà riconosciuto per trasferte inferiore alle quattro ore.

Art. 63 (Premio incentivante e di performance)

1. Gli Enti potranno in sede di contrattazione di secondo livello, regolare l'erogazione di:
   a. un premio incentivante legato alla presenza in servizio a tutto il personale compreso nelle categorie da A a D. Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione, il personale effettua il 100% delle ore di presenza previste dal contratto individuale. Per ogni giorno di mancata presenza, il premio verrà decurtato secondo le modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello;

b. un premio di performance, strettamente correlato agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi, su verifica di progetti, stabiliti all'inizio dell'esercizio, al personale inquadrato nelle categorie da E a G compresa.

2. Gli importi dei premi relativi agli obiettivi raggiunti potranno essere corrisposti anche mensilmente in busta paga.
3. In sede di contrattazione di secondo livello saranno definite le modalità di accesso al sistema premiante nonché gli importi del premio.
4. L'importo del premio incentivante di cui alla lettera a) e del premio di performance di cui alla lettera b), viene ridotto in base ai provvedimenti disciplinari comminati ai sensi dell'art. 42 del presente CCNL, commisurati, in relazione alla gravità degli stessi, ai valori percentuali, di seguito indicati:
   a. Richiamo scritto: riduzione 10%
   b. Multa sino a 4 ore della retribuzione: riduzione 25%;
   c. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 5 gg: riduzione 40%
   d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 10 gg: riduzione 100%.
5. Le riduzioni si intendono per ogni provvedimento disciplinare e non potranno comunque essere superiori al totale del premio spettante.
6. Gli importi erogati ai sensi di quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello, saranno soggetti alla vigente normativa di decontribuzione e detassazione.
7. Ulteriori declinazioni del premio incentivante e di performance potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello.

Welfare Aziendale

Gli Enti si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare da definire e regolare in sede di contrattazione aziendale.

Art. 64 (Assistenza Domiciliare)

1. Con il presente articolato si intende disciplinare quei servizi svolti direttamente al domicilio dell'utente, quale a titolo esemplificativo il Servizio di Assistenza Domiciliare, nonché tutte le attività di assistenza domiciliare e l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali.
2. Per il personale adibito ai servizi di assistenza domiciliare si stabilisce che sarà considerato orario di lavoro il tempo necessario agli spostamenti tra il primo utente ed i successivi, con l'esclusione del tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il primo domicilio presso il quale prestare servizio così come il tempo di ritorno impiegato dl domicilio dell'ultimo utente nell'ambito della giornata lavorativa.
3. In considerazione delle fluttuazioni orarie connesse all'espletamento del servizio e alla relativa flessibilità richiesta al lavoratore viene prevista un'indennità di flessibilità pari a € 1,80 per ogni giornata di effettivo lavoro di assistenza domiciliare, elevabile in sede di contrattazione di secondo livello, in aggiunta alle altre indennità ed eventuali maggiorazioni previste dal CCNL.

Art. 65 (Ulteriori indennità)

1. Al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde:
   a. *Indennità di turno.*
      Al personale turnista compete un'indennità per le giornate di effettivo servizio prestato, dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione aziendale. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza nei turni di servizio programmati, in relazione al modello adottato ed indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.
   b. *Indennità di maneggio valori.*

Al personale che gestisce valori e denaro in modo continuativo e ricorrente, spetta un'indennità mensile dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione aziendale.

c. *Indennità di rischio da radiazioni.*
Al personale sottoposto a rischio da radiazioni di classificazione "A", da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D. Lgs. 1995 n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni dell'importo pari ad € 1.300,00 lorde annue, elevabili in sede di contrattazione aziendale. Ai suddetti compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario. La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

d. *Indennità di funzioni di coordinamento.*
Al personale appartenente all'Area Quadri, a cui è affidata la funzione di coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato all'area operativa a cui è preposto, alla stregua della discrezionale valutazione datoriale e sulla base della specifica situazione organizzativa e funzionale dell'Ente, è riconosciuta, per il solo arco temporale di assegnazione, un'indennità di funzioni di coordinamento dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione aziendale. La predetta indennità di funzioni di coordinamento è revocabile per il venir meno della funzione.

e. *Indennità professionali*
Al personale inquadrato nelle categorie D, E, F, G, assunto per lo svolgimento di attività connesse alla professione per cui è abilitato spettano le indennità professionali annue, ripartite su 12 mensilità, dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione aziendale.

f. *Indennità operativa*
In relazione ad un maggior riconoscimento degli apporti professionali dei lavoratori è commisurata alla retribuzione individuale mensile e cioè, al minimo tabellare, alla retribuzione individuale di anzianità e all'esperienza professionale. Detta indennità, che fa parte della retribuzione fissa e continuativa, è ripartita su 12 mensilità ed è utile ai fini previdenziali. L'importo sarà determinato in sede di contrattazione aziendale.

g. *Indennità di rischio.*
Potranno essere determinate in sede di contrattazione aziendale specifiche indennità connesse allo svolgimento di particolari attività in speciali condizioni di rischio.

h. *Indennità speciali per Paesi a rischio.*
Al personale dipendente che venga inviato per conto dell'Ente a qualsiasi titolo in uno dei Paesi classificati come a rischio guerra e/o epidemie gravi spetterà una indennità dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione aziendale. L'indennità di cui alla presente lettera è cumulabile con la successiva indennità per sede estera.

i. *Indennità per sede estera.*
Al personale che in virtù del proprio incarico si trova ad essere distaccato all'estero viene corrisposta, in aggiunta al trattamento economico in godimento, un'indennità mensile dell'importo che sarà determinato in sede di contrattazione di secondo livello.

2. Ciascun Ente può introdurre e disciplinare, in sede di contrattazione di secondo livello, eventuali ulteriori indennità rispetto a quelle previste dal presente CCNL da corrispondere ai lavoratori.

Titolo X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 66 (Preavviso)

1. In caso di licenziamento o di dimissioni, le parti sono obbligate a rispettare i seguenti termini di preavviso (calcolati in giorni di calendario):

Anzianità di servizio	A	B-C	D	E	F- G
Fino a 5 anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Fino a 10 anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre 10 anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 g	150 gg

2. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.
4. Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nei livelli B, C, D, E, F, G, il periodo di preavviso è di 30 giorni.
5. I termini di disdetta decorrono dal giorno immediatamente successivo alla comunicazione di recesso.
   Per i soli lavoratori inquadrati con categoria legale di impiegato, i termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Art. 67 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro si risolve nei seguenti casi:
   a) per licenziamento del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
   b) per dimissioni del lavoratore;
   c) per morte del lavoratore.

Art.68 (Trattamento di fine rapporto)

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Ente corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo la normativa vigente
2. Il trattamento di fine rapporto viene di norma riconosciuto entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro
3. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.
4. Le voci che rientrano nel t.f.r. sono le seguenti:
   - retribuzione come da inquadramento;
   - retribuzione individuale di anzianità;
   - indennità per mansioni superiori;
   - superminimi;
   - assegni "ad personam";
   - premio di incentivazione;
   - tredicesima mensilità;
   - indennità sostitutiva del preavviso;
   - eventuali altre indennità fisse e ricorrenti.

Art. 69 (Cambio di gestione)

1. Rilevato che il settore è caratterizzato anche dalla gestione dei servizi tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento e similari, in seguito definiti cambio di gestione, e per conseguenza possono verificarsi frequenti cambi di gestione dei servizi fra Enti (Datori di lavoro) con risoluzione dei rapporti di lavoro disposta dall'Ente cedente (Datore di lavoro cedente) ed effettuazione di assunzioni ex novo, disposte dall'Ente subentrante (Datore di lavoro subentrante), le Parti, con il presente articolo, intendono tutelare per quanto possibile i livelli occupazionali.
2. Le Parti convengono pertanto l'applicazione della seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di Ente Datore di lavoro (associazione, cooperativa, ODV, Impresa Sociale, Società di persone o di capitali etc) da applicarsi in caso di cambio di gestione, anche ai sensi dell'art. 7, c. 4-bis, D.L. 248/2007, della L. 11/2016 e del D. Lgs. 50/2016, come modificato dal D. Lgs. n. 56/2017.
3. In ogni caso di cambio di gestione, viene concordato quanto segue:
4. L'Ente uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSA/RSU.
   L'Ente subentrante (anch'esso con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione.
   Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia.
5. L'Ente subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, previa verifica dei requisiti oggettivi e ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo comma 7, garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (restribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti d'anzianità maturati.
6. Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, non abbia trovato applicazione, l'Ente cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici ed i lavoratori che operano sull'appalto o convenzioni interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.
7. In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.
8. Le Parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e mansioni equivalenti.

TITOLO XII DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE

Art. 70 (Tutela della diversità)

1. Il Presente CCNL si prefigge di tutelare ogni tipo di diversità all'interno dell'Ente.
2. Per tale ragione, viene implementata una politica di "*Diversity Management*" con lo scopo di promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità a livello culturale, etnico e anche a livello di orientamento sessuale e dell'identità di genere per dar vita ad un ambiente di lavoro che affondi le proprie radici nel concetto di inclusività.
3. A tal fine, l'Ente si impegna a promuovere attività annuale di informazione e monitoraggio della politica di inclusione attraverso le modalità concordate tra le parti, di cui alla contrattazione collettiva di secondo livello.

Art. 71 (Pari opportunità)

1. Ai fini di una piena e puntuale applicazione del D. Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni è data facoltà alle parti di costituire a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Ente, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente.
2. Possono, inoltre, essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali, purché aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
3. La struttura associativa assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.
4. Le risorse per il loro funzionamento saranno reperite prioritariamente attraverso finanziamenti di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa in vigore.

Art. 72 (Unioni civili)

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

Art. 73 (Tutela delle lavoratrici vittime di violenza)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 3 mesi. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.
2. Il datore di lavoro corrisponde l'indennità secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. La lavoratrice può, su richiesta, usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Oltre al predetto congedo, la lavoratrice vittima di violenza di genere ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per ulteriori 30 giorni.

Art. 74 (Attività di volontariato)

1. I lavoratori facenti parte di Organizzazioni di volontariato di cui al D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 117 e i lavoratori che svolgono attività di volontariato nella protezione civile, presso i soggetti iscritti nell'Elenco di cui all'articolo 34 del D.Lgs. 2 gennaio 2018 n. 1, ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, rispettivamente, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o di turnazione previste dal presente c.c.n.l, compatibilmente con le esigenze di servizio (art. 17 D.Lgs. N. 117/2017) e delle condizioni garantite dall'art. 39 del D.lgs. 1/2018.
2. 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 della legge 11 agosto 2014 n. 125.

Art. 75 (Attività sociali, culturali e ricreative)

1. In applicazione dell'art. 11 della Legge 300/1970 viene promossa, a livello centrale e periferico, la creazione di organismi aziendali per la realizzazione di attività finalizzate alla valorizzazione del tempo libero e degli interessi culturali, sociali e sportivi dei dipendenti e degli associati.

2. I suddetti organismi, legalmente riconosciuti, saranno formati dai rappresentanti dei dipendenti.
3. Per l'attuazione delle suddette attività ogni anno il Datore di Lavoro e le OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL si incontreranno per determinare le modalità di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.

Art. 76 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche)

1. Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:
   a. concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
   b. concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
   c. riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
3. Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 77 (Tutela dei dipendenti con disabilità)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
   a. concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
   b. concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
   c. riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto, compatibilmente con le esigenze di servizio;
   d. il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.
2. Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 78 (Tutela della maternità e paternità)

1. A tutela della conciliazione vita-lavoro, le Parti si impegnano a garantire la tutela della maternità e della paternità attraverso misure specifiche atte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori dipendenti.
2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 23.11.1996 n. 645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta all' Ente datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.
3. Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026 e successivi aggiornamenti.

4. La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151e s.m.i.

5. *Congedo di maternità obbligatorio.*
Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi a cavallo del parto ovvero due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, nel rispetto delle normative in materia, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso ovvero nei cinque mesi successivi al parto previa specifica autorizzazione da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, avallato dal medico competente ai sensi del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81, che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.
La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.
In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.
Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.
Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.
Tali norme si applicano anche alla madre adottiva o affidataria, tenuto conto dell'effettivo ingresso del minore in famiglia, secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

6. *Congedo di paternità obbligatorio.*
Il padre lavoratore naturale, adottivo o affidatario, avrà diritto di usufruire di un congedo obbligatorio pari a 7 giorni, fruibili entro il 5° mese di vita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento e quindi, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.

7. *Trattamento economico.*
Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Istituzione la 13.ma mensilità. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall' Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

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

9. *Divieto di licenziamento.*
Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall' art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 . Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

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

12. *Dimissioni.*
Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 71, calcolata sulla base della retribuzione di fatto in godimento. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.
La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alle procedure di cui all'art. 55 dlgs n°151/2015.

13. *Congedo parentale.*
Per ogni figlio, entro i suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:
- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità o urgenza, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.
Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.
Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi).
Per la fruizione del congedo parentale su base oraria si rinvia alle norme di legge, salvo diverse disposizioni stabilite nella contrattazione di 2 livello.
Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità o urgenza, l'Ente datore di lavoro con un periodo non inferiore ai 15 giorni.

14. *Trattamento economico.*
Durante il congedo parentale la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai sei anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi.
L' indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Dagli 8 anni e un giorno ai dodici anni del bambino il congedo non è indennizzato.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

15. *Riposi giornalieri.*
Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo risposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la

madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

16. *Malattia del figlio.*
Entro i primi 8 anni del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto a due giorni retribuiti all'anno in caso di malattia del figlio previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.
Esauriti i permessi retribuiti entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di otto giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.
I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

17. *Figli con disabilità grave*
Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:
    a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
    b. prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.
    c. permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.
18. Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:
    a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
    b. il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto
19. Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore spettano:
    a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.
20. Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:
    a. tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.
21. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 79 (Assistenza Sanitaria Integrativa)

1. Successivamente, le Parti si incontreranno per definire i percorsi e le modalità di attivazione dell'Assistenza sanitaria integrativa.

Art. 80 (Previdenza complementare)

1. Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale ed in attuazione della normativa sul sistema complementare previdenziale, le Parti si impegnano, successivamente alla stipula del presente accordo, a costituire una Commissione paritetica, il cui obiettivo sarà quello di individuare un Fondo di previdenza complementare di settore.

Art. 81 (Contributo di servizio contrattuale – Stampa e distribuzione contratto di lavoro)

1. Il contributo di servizio contrattuale viene fissato nella misura dello 0,1% una tantum, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo i dipendenti delle strutture a cui si applica il predetto CCNL.
2. Le quote verranno trattenute nelle modalità previste dal regolamento che verrà definito in sede di stipula definitiva e che verrà allegato al CCNL.

*****

ALLEGATO 1 - Piani formativi da ristampare su carta intestata del datore di lavoro

Percorso formativo per IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA
RAGIONE SOCIALE: ....
SEDE LEGALE: ....
CODICE FISCALE E P. IVA: ....
ATTIVITA': ....

DATI APPRENDISTA
COGNOME E NOME: ....
LUOGO E DATA DI NASCITA: ....
CODICE FISCALE: ....
RESIDENZA: ....
DOMICILIO: ....
CITTADINANZA: ....
TITOLO DI STUDIO: ....
DATI CONTRATTUALI
CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO: ....
TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE: ....
LIVELLO DA CONSEGUIRE: ....
DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO: ....

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE: ....

DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME: ....
QUALIFICA: ....
ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI: ....

QUALIFICA: **Impiegata amministrativa**
AREA ATTIVITA': **Servizi Generali**
SETTORE: **Servizi Socio-assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'Ente di appartenenza nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro.
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di servizio, di processo e di contesto.

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- saper operare in un contesto orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Associazione.

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno dell'Ente e del processo di erogazione del servizio;
- saper utilizzare lo strumento informatico ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura;
- conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura;
- caper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.

Formazione formale: n. ..... ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) .....ore
Formazione tecnico-professionale 180 ore

***

Percorso formativo per AUTISTA SOCCORRITORE

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA
RAGIONE SOCIALE: ....
SEDE LEGALE: ....
CODICE FISCALE E P. IVA: ....
ATTIVITA': ....
DATI APPRENDISTA
COGNOME E NOME: ....
LUOGO E DATA DI NASCITA: ....
CODICE FISCALE: ....
RESIDENZA: ....
DOMICILIO: ....
CITTADINANZA: ....

TITOLO DI STUDIO: ....

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO: ....
TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE: ....
LIVELLO DA CONSEGUIRE: ....
DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO: ....
ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE: ....

DATI TUTOR AZIENDALE
COGNOME E NOME: ....
QUALIFICA: ....
ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI: ....

QUALIFICA: **Autista Soccorritore**
AREA ATTIVITA': **Socio-sanitaria-assistenziale-educativa**
SETTORE: **Servizi Socio-assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore;
- conoscere **l'Ente di appartenenza** nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro;
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di servizio, di processo e di contesto.

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- saper operare in un contesto orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;

- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Associazione.

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'Ente e del processo di erogazione del servizio;
- conoscere e saper predisporre il materiale sanitario;
- saper controllare lo stato di efficienza dei presidi e del materiale sanitario e verificarne la presenza sull'automezzo;
- saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e secondarie in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118;
- saper effettuare la pulizia dell'automezzo e dei presidi sanitari;
- saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Formazione formale: n. ..... ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) .... ore;

Formazione tecnico-professionale 180 ore.

LIBRETTO FORMATIVO

Relativo all'Assunzione di:

AZIENDA:

Ragione Sociale: _____

Sede: _____

Codice Fiscale: _____

Partita IVA: _____

Titolare / Legale Rappresentante: _____

APPRENDISTA:

Dati Anagrafici:

Cognome: .... Nome: ....

Codice Fiscale: .... Cittadinanza: ....

Nata a: .... il: ....

Res. - Dom. ....

Via: .... Prov.: .....

Dati relativi alle esperienze formative e di apprendistato:

Titoli di studio posseduti: ....

Periodo di Apprendistato svolto dal .... al ....

Azienda: ....

Aspetti Normativi:

Data di assunzione: ....Durata: ....

Qualifica da Conseguire ....

Livello di inquadramento iniziale: ....

Livello di inquadramento finale: ....

TUTOR:

Tutor Aziendale Sig. - Sig.ra: ....

Codice Fiscale ....

Livello Inquadramento (se diverso da Titolare): ....

Anni esperienza (se diverso da Titolare): ....

FORMAZIONE SU TEMATICHE AZIENDALE E PROFESSIONALI DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

I ANNUALITA'

Data	N. ore	Sintesi argomento trattato	Firma tutor	Firma apprendista
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....

.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....
.....	.....	....	....	....

ALLEGATO 2 - ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E DEL REGOLAMENTO ELETTORALE

ART.1 OBIETTIVI E FINALITA'

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. ..... del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di Rappresentanza Sindacale Unitaria del personale (RSU).
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti:
   - la prima regolamenta le modalità di costituzione e funzionamento della R.S.U;
   - la seconda definisce il regolamento elettorale.

3. La dizione "Istituzioni, Aziende ed Enti" è usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
4. Per "Associazioni Sindacali" sono da intendere le "Organizzazioni Sindacali Nazionali maggiormente rappresentative e firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro".

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

ART. 2 AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Le associazioni sindacali firmatarie del contatto collettivo nazionale di lavoro che abbiano formalmente aderito al presente accordo promuovono unitariamente la costituzione tramite l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie in tutte le Istituzioni che occupano più di 15 dipendenti. Nel caso di Istituzioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, con la modalità di cui al paragrafo precedente, si potranno eleggere le RSU a livello regionale e/o territoriale, con seggi anche in strutture al di sotto dei 15 dipendenti; i predetti organismi saranno costituiti dalle stesse associazioni sindacali presso le sedi regionali e/o territoriali individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Per l'applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente da parte delle Associazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con cadenza triennale.

3. Le elezioni dovranno avvenire di norma in almeno due giornate, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano diverse tempistiche con il prolungamento delle operazioni di voto anche nelle giornate successive.

ART. 3 COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.
3. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

ART. 4 NUMERO DEI COMPONENTI

1. Il numero dei componenti per le RSU è determinato secondo il Protocollo del 23 luglio 1993 e precisamente:
a) 3 componenti nelle Istituzioni che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 6 componenti nelle Istituzioni che occupano da 51 a 150 dipendenti;
c) 9 componenti nelle Istituzioni che occupano da 151 a 200 dipendenti;
c) 12 componenti nelle Istituzioni che occupano da 201 a 300 dipendenti;
d) 15 componenti nelle Istituzioni che occupano da 301 a 500 dipendenti;
e) 18 componenti nelle Istituzioni che occupano da 501 dipendenti in poi;

ART. 5 COMPITI E FUNZIONI, DIRITTI, PERMESSI, LIBERTA' SINDACALI E TUTELE

1. Le RSU subentrano alle RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge 300 del 20 maggio 1970 e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali. Il passaggio dalle RSA alle RSU dovrà essere stabilito unitariamente dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL.
2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni Sindacali dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o da accordi di diverso livello di contrattazione di diritti, permessi e libertà sindacali.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali Territoriali di categoria firmatarie del relativo CCNL, nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'unità produttiva.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
b) diritto ai permessi retribuiti;
c) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 Legge 300/70
d) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 Legge 300/70;
e) diritto ai locali e di affissione secondo l'art. 25 Legge 300/70 e da disposizioni emanate dalle Istituzioni.
5. Le Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del CCNL restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali, se previsti dai vigenti accordi in essere.

ART. 6 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo. In questo caso, le associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente CCNL, congiuntamente procedono con la richiesta di indire nuove elezioni.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

ART. 7 DECISIONI

1. La RSU è un organismo unitario e le decisioni relative alla sua attività sono assunte all'unanimità o a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

ART. 8 INCOMPATIBILITA'

Le incompatibilità sono disciplinate dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi in materia. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

ART. 9 COORDINATORE

1. Di norma in ogni RSU adotta un proprio regolamento di funzionamento e può essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa. Il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU.
2. Se nel regolamento è prevista l'individuazione di un esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell'esecutivo stesso.
3. Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

ART. 10 ESECUTIVO

1. Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato Esecutivo.
2. Dell'esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nelle RSU.
3. L'esecutivo coordina il lavoro della RSU e ne attua le decisioni. Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle RSU, nonché di composizione della delegazione negoziale, di norma quest'ultima è costituita dall'esecutivo anche con eventuali integrazioni.
4. Il numero dei componenti dell'esecutivo di norma non deve superare il 20% del numero dei componenti la RSU.

ART. 11 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando unitariamente, formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.
2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle strutture con meno di 15 dipendenti, che non fanno parte di istituzioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, nelle quali è possibile costituire le RSU a livello regionale e/o territoriale, come previsto ~~di cui~~ dall'art. 2, comma 1, parte prima, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

ART. 12 NORMA TRANSITORIA

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute o non, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

ART.13 ADEMPIMENTI DELLE ISTITUZIONI

1. Su richiesta unitaria delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, le Istituzioni forniranno alle suddette associazioni idonea conoscenza delle Istituzioni nei territori con il numero dei lavoratori subordinati al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati per attivare a livello nazionale quanto previsto dal presente accordo, si allega fac-simile del modulo da compilare in modo da soddisfare le esigenze delle organizzazioni Sindacali per una corretta applicazione dell'Accordo.

ART 14 NORMA FINALE

1. Nel caso in cui sopravvenga una disciplina legislativa in materia riferita al presente accordo, le parti si incontreranno per sostituire e/o adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA
REGOLAMENTO PER LA ELEZIONE DELLA RSU

ART.1 MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI

1. Con riferimento al comma 1 dell'art.2 della parte prima, con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL, congiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Istituzione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
2. I termini per la presentazione delle liste, da parte delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente CCNL, è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra, la Commissione elettorale sarà nominata dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 30 giorni prima delle elezioni fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, nei termini concordati con l'Istituzione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

ART. 2 QUOZIENTE NECESSARIO PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL e il presente regolamento nonché le Istituzioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni presso l'Istituzione sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui il quorum richiesto non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL determineranno le modalità per una nuova consultazione da effettuarsi entro 30 giorni dalle votazioni.

ART. 3 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'Istituzione, alla data delle elezioni ivi compresi quelli provenienti da altre Istituzioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.
2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della stessa.

ART. 4 PRESENTAZIONE DELLE LISTE

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
a) associazioni sindacali rappresentative firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'Istituzione e che abbiano sottoscritto formalmente il presente accordo;
2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 lettera a) è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'Istituzione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle Istituzioni fino a 200 dipendenti e dell'1% in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
3. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.
4. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.
5. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
6. Le firme dei presentatori delle liste devono essere presentate al responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori.

ART. 5 COMMISSIONE ELETTORALE

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole Istituzioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 e comunque così come previsto dal comma 2 dell'art. 1 del presente regolamento.
2. Per la composizione della stessa, ogni associazione sindacale di cui all'art. 4, comma 1 presentatrice di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'Istituzione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare.
3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 del presente articolo designano un componente aggiuntivo.

ART. 6 COMPITI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti:
- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa dell'Istituzione elenco generale degli elettori;
- ricevere la presentazione delle liste elettorali;
- verificare la validità delle liste e delle candidature presentate e l'ammissibilità delle stesse;
- esaminare gli eventuali ricorsi in materia di ammissibilità delle liste e delle candidature;
- definire i/il seggo/i con l'attribuzione dei relativi elettori;
- nominare i/il presidente/i del/dei seggio/i e degli scrutatori;
- distribuire il materiale necessario al corretto svolgimento delle elezioni;
- predisporre gli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- organizzare e assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio e del voto;
- raccogliere i dati elettorali parziali e finali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilare i verbali, comunicare i risultati all'Istituzione, ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente regolamento, proclamazione degli eletti;

ART. 7 AFFISSIONI

1. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 8 SCRUTATORI

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, e quant'altro necessario per la preparazione e per il corretto espletamento del voto è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

ART. 9 SEGRETEZZA DEL VOTO

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 10 SCHEDE ELETTORALI

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio, dal presidente e scrutatore. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 11 PREFERENZE

1. Nelle istituzioni con meno di 100 dipendenti, l'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di Istituzioni con 100 o più dipendenti, è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore barrando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le Istituzioni fino a 100 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le Istituzioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 12 MODALITA' DELLA VOTAZIONE

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Istituzione, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 10 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 13 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 8 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore. Nelle Istituzioni di piccole dimensioni la commissione elettorale si sostituisce ai componenti del seggio.

ART. 14 ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

2. Il seggio deve, inoltre, essere in possesso di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 15 RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 16 CERTIFICAZIONE DELLA VOTAZIONE

1. Nell'elenco di cui all'art.14, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

ART. 17 OPERAZIONI DI SCRUTINIO

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi delle Istituzioni come previsto dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Istituzione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui al presente accordo.
4. Successivamente potrà essere distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Istituzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dall'Istituzione.

ART. 18 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti, in rapporto al numero complessivo di voti validi.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine di presentazione all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

ART. 19 RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'Istituzione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

ART. 20 COMITATO DEI GARANTI

1.Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 5 giorni ad apposito comitato dei garanti.

2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario o da un suo delegato dell'Istituzione dove si è svolta la votazione.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 5 giorni.

ART. 21 COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, una volta definiti gli eventuali ricorsi debitamente sottoscritto dal Presidente, sarà trasmesso alla Istituzione.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente CCNL siano costituite da più federazioni di categoria nell'ambito della stessa sigla sindacale, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione di categoria maggiormente rappresentativa nell'Istituzione e non alle singole federazioni di categoria che la compongono.

ART. 22 CLAUSOLA FINALE

1.Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta, di integrazione ad opera delle parti firmatarie previo preavviso di 3 mesi.

UIL FPL