CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

Stipulato a Roma il 15 gennaio 2020

tra

l' A. d. E. P. P., Associazione degli Enti Previdenziali Privati, e le seguenti Casse:

- *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense: Avv. Nunzio LUCIANO*
- *Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti CNPADC: Dott. Walter ANEDDA*
- *Cassa Italiana di Previdenza e Assistenza dei Geometri Liberi Professionisti: Geom. Diego BUONO*
- *Cassa Nazionale del Notariato: Not. Francesco Giambattista NARDONE*
- *Associazione Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali: Rag. Luigi PAGLIUCA GIUSEPPE SCIARRA*
- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi ENPAB: Dott.ssa Tiziana STALLONE*
- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro ENPACL: dott. Alessandro VISPARELLI*
- *Fondazione Enpam Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Medici ed Odontoiatri: dott. Alberto OLIVETI*
- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Veterinari ENPAV: dott. Gianni MANCUSO*
- *Ente di Previdenza dei Periti Industriali EPPI: dott. Valerio BIGNAMI*
- *Inarcassa Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi professionisti: Arch. Giuseppe SANTORO*

- *Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani Inpgi "Giovanni Amendola": dott.ssa Marina MACELLONI*

- *Opera Nazionale Assistenza Orfani Sanitari Italiani ONAOSI: dott. Serafino ZUCCHELLI*

- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi ENPAP: dott. Felice Damiano TORRICELLI*

- *Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza della Professione Infermieristica ENPAPI: .....*

- *Cassa Autonoma di Assistenza Integrativa dei Giornalisti Italiani Casagit: dott. Daniele Maria CERRATO*

- *Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza Farmacisti Enpaf: dott. Emilio CROCE*

- *Ente di Previdenza ed Assistenza Pluricategoriale EPAP: dott. Stefano POETA*

- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza addetti e impiegati in Agricoltura ENPAIA: dott. Giorgio PIAZZA*

- *Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza Agenti e Rappresentanti di commercio ENASARCO: dott. Gianroberto COSTA*

- ADEPP - ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI DI PREVIDENZA PRIVATIZZATI
  DOTT. ALBERTO OLIVETTI

****

PRESIDENTE AdEPP: dott. Alberto Oliveti _____

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

5 ➢ C.G.I.L. FP: FABIO MIGLIORINI FIRMATARIO.....

*6 ➢ C.I.S.L. FP: ANDREA LADOGANA FIRMATARIO.....

➢ U.I.L. PA: FIRMATARIO. Nicola Turco

* ➢ CISAL FIALP: PARISI FIRMATARIO.....

3 ➢ U.G.L. terziario LUCA MALCOTTI FIRMATARIO.....

➢ U.S.B. LAVORO PRIVATO FIRMATARIO.....

4 - ➢ C.O.N.F. SAL PARASTATO - UMSA FIRMATARIO.....

1 * ➢ DIR. PUBBLICA (ZINANNI CARLA) FIRMATARIO.....

2 * ➢ CIDA SINDEPP ANGELINI ELISABETTA FIRMATARIO.....

➢ ASDEPP FIRMATARIO.....

* CISAL FIALP

1 * DIRPUBBLICA - PAPALINI STEFANIA

2 * CIDA SINDEPP

* FPCIDA

3 UGL TERZIARIO LUIGI GIULIO DE MITRI PUGNO

UGL TERZIARIO AMEDEO GISMONDI

4 Conf.sal - UMSA

5 * CGIL FP Claudia Gerlandetto

6 * CISL FP Maurizio Petriccioli, Angelo Marinelli, Gaetano Romanelli

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

TRIENNIO 2019-2021

ART. 1 - Applicazione decorrenza e durata contrattuale

Il presente contratto si applica nel settore degli Enti Previdenziali Privati di cui ai D.lgs. 509/94 e 103/96 e disciplina i rapporti di lavoro con il personale non dirigente che presti servizio in conformità alla normativa vigente.

Per quanto concerne la Onaosi, il presente contratto si applica per quanto non specificatamente normato dal separato accordo tra la Onaosi e le OO.SS. firmatarie.

Al personale assunto con contratto non a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di legge, nonché le norme previste dal presente contratto in quanto compatibili.

Il presente contratto collettivo nazionale, in relazione al triennio 01/01/2019 – 31/12/2021, esplica i suoi effetti sia normativi sia economici dal 01/01/2019 salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato per iscritto almeno sei mesi prima della data di scadenza da una delle Parti, intendendosi per tali almeno la maggioranza degli Enti sottoscrittori i cui dipendenti costituiscano la maggioranza dei lavoratori ai quali si applica il CCNL e le OO.SS. firmatarie. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono interamente in vigore per il primo anno successivo alla scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto, a decorrere dalla data di scadenza medesima, un "elemento provvisorio della retribuzione" pari al 30% dell'indice IPCA applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità integrativa speciale.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice predetto. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale l'indennità cesserà di essere erogata. Tale indennità nelle misure sopra indicate sarà assorbita con gli eventuali aumenti contrattuali per il periodo della vacanza del contratto.

ART. 2- Relazioni sindacali

ART. 2.1 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle competenze degli Enti e delle organizzazioni sindacali, è strutturato, anche con la costituzione di Commissioni paritetiche, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Tale obiettivo comporta, ferma restando l'autonomia delle Parti, le seguenti forme di relazioni e rapporti sindacali:

- Contrattazione collettiva a livello nazionale;
- Contrattazione integrativa di secondo livello;
- Confronto;
- Informazione;
- Interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Ulteriori forme di relazioni sindacali possono essere eventualmente definite, nella specificità dei singoli Enti, attraverso la contrattazione integrativa di secondo livello.

L'interpretazione autentica del contratto collettivo è definita e regolata dall'art. 2.8.

ART. 2.2 Contrattazione collettiva nazionale

La contrattazione consiste in una negoziazione tra le Parti finalizzata alla definizione congiunta delle materie specificatamente previste dal contratto.

In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:

a) Procedure per le relazioni sindacali;

b) Diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.;

c) Sistema di classificazione del personale;

d) Durata dell'orario di lavoro;

e) Struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi;

f) Definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello;

g) Regolamentazione della parte sociale ed assistenziale del rapporto di lavoro;

h) Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

ART. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello

I contratti integrativi aziendali riguardano le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

a) previdenza e assistenza integrativa;

b) indennità di cassa, indennità di mensa, di reperibilità, di turno, di disagio;

c) articolazione dell'orario di lavoro anche in caso di modalità specifiche (turni, flessibilità, ecc.) o articolazioni gravose (lavoro notturno e festivi o per favorire lo sviluppo formativo nei casi in cui l'orario formativo vada oltre quello normale di lavoro);

d) agevolazioni particolari per lavoratori studenti;

e) modalità per la corresponsione del premio di risultato;

f) criteri per l'attribuzione dei benefici assistenziali e sociali al personale;

g) trattamento di trasferta (diaria e rimborsi) al personale inviato in missione temporanea in Italia;

h trattamento relativo alle missioni all'estero;

i) stipula di eventuali apposite polizze assicurative oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.) in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;

l) premio di anzianità di servizio nonché le specifiche modalità di riconoscimento dello stesso;

m) misura e criteri di fruizione di permessi sanitari e personali oltre il limite previsto dalle norme vigenti in materia;

n) misura dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 3.2.;

o) altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

Le richieste di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale dovranno essere formulate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dell'accordo.

La direzione dell'Ente darà riscontro alle richieste pervenute in tal senso entro 30 giorni dal loro ricevimento.

Nei tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ART. 2.4 Confronto

Il confronto consiste in una preventiva interlocuzione verbale o scritta mediante la quale le Parti intendono realizzare fasi di collaborazione e di possibile convergenza sulle tematiche specificatamente previste dal presente contratto.

I singoli Enti provvederanno a confrontarsi con le OO.SS. aziendali prima di prendere decisioni in materia di:

a) programmi di sviluppo occupazionale;

b) introduzione di nuove tecnologie con rilevante impatto sull'organizzazione del lavoro;

c) criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia delle pari opportunità di partecipazione con indicazione delle finalità e linee generali relative ai programmi di formazione di cui alle lett. a e b dell'art. 42, tenuto conto anche delle specifiche esigenze formative segnalate e proposte dalle OO. SS.;

d) prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le 150 ore;

e) misure da adottare per le pari opportunità;

f) misure da adottare per la salute e la sicurezza;

g) programmi di ristrutturazione, esuberi di personale connessi ad acquisizione e scorporo dei servizi, nonché negli altri casi di cui all'art. 2.5;

h) criteri di valutazione per l'assegnazione del premio di risultato.

ART. 2.5 Ristrutturazioni aziendali

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorporo di attività, che possano incidere significativamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'Ente informerà le OO.SS. aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati. In caso di trasferimento anche parziale di azienda, l'ente provvederà all'informativa nei modi e con gli effetti di cui alla normativa vigente.

Al riguardo, su richiesta degli organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le parti sui possibili effetti in materia di:

a) occupazione con riferimento a modifiche a livelli occupazionali;

b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità territoriale, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;

c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e di qualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna.

In sede di confronto l'Ente fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli organismi sindacali aziendali che siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

Il confronto tra le parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze dell'Ente e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'Ente potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a) b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma.

Durante i predetti 30 giorni le organizzazioni sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

In caso di eccedenza di personale l'Ente, prima di prendere ogni altra iniziativa, e fare eventualmente ricorso alla L. 23 luglio 1991, n. 223, ove ne sussistano i presupposti, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

In un apposito incontro con le OO. SS., l'Ente informerà le stesse in ordine alla situazione di eccedenza di personale, ai motivi che la determinano, al numero dei lavoratori/trici coinvolti con relativa collocazione aziendale e profili professionali.

Nel corso del confronto, gli Enti si impegnano a valutare l'attuabilità di misure quali ad esempio forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part-time, incentivazioni all'esodo anticipato volontario, anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale.

L'Ente fornirà indicazioni circa i motivi per i quali ritenga non adottabile e non idonea ed efficace, nella fattispecie, alcuna di tali misure.

Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 90 giorni dalla data della prima riunione informativa.

Nel caso non si raggiunga alcuna intesa, su richiesta di una delle parti verrà attivata un ulteriore fase di verifica tra le Parti firmatarie del presente contratto.

Tale fase dovrà esaurirsi nell'ulteriore termine di trenta giorni o eventuale periodo diverso pattuito tra le Parti.

Decorso detto periodo senza che sia stato raggiunto un accordo, l'Ente adotterà i provvedimenti ritenuti necessari.

In caso di liquidazione e/o soppressione dell'Ente, i termini relativi al confronto sono raddoppiati.

Gli Enti firmatari del presente CCNL, in caso di ristrutturazioni aziendali ovvero di liquidazione/soppressione di un Ente, si impegnano a valutare i profili professionali del personale dichiarato in eccedenza all'atto di eventuali procedure di selezione effettuate nei sei mesi successivi alla cessazione dei rapporti di lavoro.

ART. 2.6 Informazione

L'informazione consiste nella comunicazione verbale e/o scritta di atti o iniziative, programmi e progetti concernenti l'organizzazione interna del lavoro, anche con corredo di dati e documenti nei casi possibili.

Livello nazionale

Le Parti potranno prevedere incontri periodici, su argomenti di particolare rilevanza per il settore, nei quali l'A.d.E.P.P. informerà le OO.SS. firmatarie in merito alle seguenti materie:

a) mercato del lavoro e politiche formative;

b) dinamiche del costo del lavoro;

c) ricadute di ordine legislativo, fiscale e previdenziale sul settore.

Livello aziendale

Nei trenta giorni successivi all'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo verrà indetto un apposito incontro informativo con le rappresentanze sindacali aziendali.

Nell'incontro sul bilancio preventivo, l'Ente informerà:

a) sulle condizioni dell'Ente e sulle sue prospettive desunte in occasione del bilancio tecnico;

b) sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando la tipologia e le eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate;

c) sulle previsioni di massima circa i programmi e le risorse previsti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità, i contenuti e le finalità degli stessi.

Nell'incontro sul bilancio consuntivo, l'Ente fornirà gli eventuali chiarimenti richiesti ed informerà altresì:

a) sui livelli occupazionali, fornendo rispettivamente, per quanto concerne il personale, il numero complessivo di dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché, nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso;

b) sul numero dei lavoratori assunti distinti per sesso, livello d'inquadramento, fasce d'età e tipologia di contratto applicato inclusa l'informazione sulle percentuali di cui all'art. 3;

c) sul costo del lavoro, comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di

fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario;

d) sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello e di area ripartiti per sesso;

e) sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi e loro percentuale, evidenziando il numero globale delle movimentazioni verificatesi.

Ove l'incontro sul bilancio consuntivo non si rendesse possibile prima della fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

I singoli Enti informeranno altresì le rappresentanze sindacali aziendali, in ordine a:

a) previsioni in merito ai programmi dei corsi di aggiornamento professionale o di formazione riguardanti personale di aree interessate a significativa evoluzione tecnologica con indicazione dei contenuti e delle finalità degli stessi. Le organizzazioni sindacali, in occasione dell'informativa, possono chiedere all'Amministrazione un apposito confronto finalizzato al perseguimento della maggiore convergenza possibile delle rispettive esigenze in ordine ai corsi stessi;

b) provvedimenti motivati con i quali riconosce, ai propri dipendenti, delle indennità connesse allo svolgimento di particolari incarichi;

c) programmi di aggiornamento professionale o di formazione riguardanti personale di aree interessate ad una forte evoluzione operativa e nelle quali si sia avuto riscontro di difficoltà;

d) linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione;

e) iniziative tese al miglioramento ed alla modernizzazione dei servizi erogati e delle procedure di produzione degli stessi;

f) progetti per l'introduzione di forme di telelavoro e di lavoro agile;

g) iniziative degli Enti in materia di tirocini formativi all'estero.

ART. 2.7 Raffreddamento dei conflitti

È interesse degli Enti e del personale sviluppare rapporti lavorativi basati sul coinvolgimento e sulla motivazione. E', inoltre, interesse degli Enti e delle OO.SS. mantenere un clima di dialogo e di collaborazione.

Le parti concordano che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra la Presidenza e/o Direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 2.8 Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale o integrativo, le Parti firmatarie definiranno consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa. Essa sostituisce la clausola interpretata sin dall'inizio della vigenza del contratto.

La procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti firmatarie.

ART. 2.9 Preavviso in caso di sciopero

Le parti, in materia di esercizio del diritto di sciopero, si impegnano reciprocamente all'osservanza delle disposizioni di cui alla L. n. 146/90 e ss.mm.ii.

Le organizzazioni sindacali, allo stato ed ai sensi della predetta legge, sono, comunque, tenute ad informare l'Ente con un preavviso minimo di 10 giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero.

L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra una iniziativa di sciopero e quella successiva, deve essere di almeno 2 giorni lavorativi.

ART. 2.10 Ambiente di lavoro – Salvaguardia della dignità dei lavoratori

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello di singolo Ente, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi ad eliminare anche per casi riguardanti singoli individui eventuali carenze organizzative che possano aver indotto sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro.

A fini puramente esemplificativi e in attesa di disposizioni legislative sulla materia, vengono individuate tra le possibili carenze i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o insufficienti determinati con sentenza passata in giudicato, situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte.

Al fine di tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, sotto ogni profilo, gli Enti adotteranno comportamenti in linea con l'evoluzione legislativa in tale materia.

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Ente devono essere improntati a reciproca correttezza. In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale, razziale, religiosa offensivi della dignità della persona.

Sono tali gli atti e i comportamenti, anche verbali, a connotazione sessuale o comunque basati sul sesso, che siano indesiderati e che, di per sé ovvero per la loro insistenza, siano percepibili, secondo ragionevolezza, come arrecanti offesa alla dignità e libertà delle persone che lo subiscono, ovvero siano suscettibili di creare un clima di intimidazione.

Tutti gli atti o patti di parte datoriale che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale, sono nulli. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore dipendente che abbia denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della sua posizione, quali trasferimenti o licenziamenti, adottati entro un anno dalla denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salva la prova contraria ai sensi dell'art. 2728 c.c. Parimenti e sempre salvo prova contraria, si presumono discriminatori i provvedimenti adottati nei confronti dei testimoni che abbiano deposto in senso conforme alla denuncia.

A tal fine ciascun lavoratore ha diritto di segnalare situazioni di disagio soggettivamente ascrivibili ad una reale o potenziale condizione di molestia.

ART. 2.11 Ambiente di lavoro – Pari opportunità

L'Ente, anche su proposta delle OO.SS. aziendali, promuove iniziative che, oltre al controllo ed al rispetto delle normative sulla parità, verifichino le condizioni di opportunità o rimuovano gli ostacoli che impediscono la realizzazione di tali condizioni nel campo della promozione e qualificazione del lavoro dei dipendenti, quantità e modalità di assunzioni, formazione professionale ed iter di carriera.

Le Parti provvederanno, laddove non sia già stato costituito a livello di Associazioni di Enti, alla costituzione, entro sei mesi dall'entrata in vigore del CCNL, del Comitato di pari opportunità, composto da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente contratto e della Rappresentanza dell'Ente all'uopo designata.

DIRITTI SINDACALI

ART. 2.12 Diritti sindacali – Affissioni e locale riunioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi messi a disposizione da parte degli Enti, ovvero divulgati, ove possibile, mediante strumenti di comunicazione elettronica.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Gli Enti, ove lo ritengano possibile, si impegnano a mettere a disposizione un locale idoneo per le attività e le riunioni delle Rappresentanze Sindacali Aziendali su richiesta delle stesse, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 della legge n. 300 del 1970.

ART. 2.13 Diritti sindacali – Versamento dei contributi sindacali

Gli Enti opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Ente dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. Gli effetti del rilascio e della revoca avranno decorrenza a partire dal mese successivo a quello di comunicazione all'Ente.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'Ente dovrà versare il contributo, nonché la misura dello stesso e sarà comunicata contestualmente da parte delle organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore e verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

Ai fini del godimento dei diritti di rappresentanza le organizzazioni sindacali sono tenute a comunicare al singolo Ente i nominativi dei propri iscritti dipendenti dello stesso.

ART. 2.14 Diritti sindacali – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale

messo a disposizione dall'Ente nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

I lavoratori hanno diritto ai permessi di cui all'art. 20, comma 1, della L. n. 300/70 nei limiti di 20 ore annue.

Le assemblee – che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali, con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito una rappresentanza sindacale aziendale.

La comunicazione all'ente dovrà essere resa per iscritto con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, i servizi essenziali e la salvaguardia degli impianti.

Durante i periodi di rinnovo del CCNL, per assemblee che interessano più Enti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, anche al di fuori dell'unità produttiva, i cui eventuali oneri non sono a carico dell'Ente. I relativi permessi sindacali decorrono dal momento di uscita dai locali dell'Ente sino al momento del rientro presso lo stesso, salvo che la Assemblea non abbia durata per l'intera giornata.

ART. 2.15 Diritti sindacali – Rappresentanze sindacali

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Organizzazioni sindacali di categoria che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5 % del totale dei dipendenti degli Enti Previdenziali Privatizzati (ex D.Lgs. 509/94 e D.Lgs. 103/96) iscritti al sindacato, rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente.

E' ammesso alla contrattazione altresì il rappresentante di eventuali aggregazioni di OO.SS. che, complessivamente, raggiungano il requisito di cui al precedente comma.

Le OO.SS. che abbiano una rappresentanza inferiore al valore di cui al comma 1, sono consultate durante la contrattazione e comunque prima della sottoscrizione.

ART. 2.16 Diritti sindacali – Permessi sindacali

I Rappresentanti Sindacali Aziendali (RSA) componenti gli Organi direttivi ed esecutivi previsti dagli statuti delle singole OO.SS., con rappresentatività inferiore al 5% del totale dei dipendenti degli Enti Previdenziali Privatizzati al 31 dicembre dell'anno precedente, hanno

diritto, per l'espletamento del loro mandato, ai permessi retribuiti previsti dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

I Rappresentanti Sindacali Aziendali (RSA) componenti gli Organi direttivi ed esecutivi previsti dagli statuti delle singole OO.SS. con rappresentatività pari o superiore al 5% dei dipendenti degli Enti firmatari, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, ai seguenti permessi retribuiti cumulabili nell'arco dell'anno di riferimento:

a) numero due ore settimanali per ciascuna rappresentanza per gli Enti fino a 100 dipendenti;

b) numero due 1/2 ore settimanali per ciascuna rappresentanza per gli Enti fino a 300 dipendenti;

c) numero tre ore settimanali per ciascuna rappresentanza per gli Enti fino a 500 dipendenti;

d) numero 1/2 ora settimanale aggiuntiva a quanto indicato nella lettera precedente per ogni 100 dipendenti oltre i 500.

Le OO.SS. devono comunicare all'Amministrazione i nominativi dei dipendenti interessati che possono usufruire dei predetti permessi.

Non sono computabili nel monte ore di cui al presente articolo:

a) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo del CCNL e agli incontri con l'Adepp nonché per i lavori del Comitato per le pari opportunità, nel limite di un lavoratore/trice per ciascuna organizzazione sindacale;

b) i permessi retribuiti ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale c/o strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione integrativa di secondo livello prevista dal presente CCNL, nel limite di un lavoratore/trice per ciascuna organizzazione sindacale.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma precedente, devono essere a cura delle OO.SS. di appartenenza, notificati, tempestivamente e in via preventiva, per iscritto a ciascun Ente-Cassa dai quali dipendono i lavoratori/trici interessati.

In aggiunta alle ore di permesso sindacale di cui sopra viene assegnato alle OO.SS. Nazionali che abbiano una rappresentatività nel settore Adepp non inferiore al 5% dei lavoratori alla

data del 31 dicembre dell'anno precedente, un plafond composto dalla somma di 5 ore per ciascun/a lavoratore/trice delle Casse o Enti firmatari del CCNL iscritti alle medesime organizzazioni sindacali, da fruirsi entro l'anno di riferimento.

Le OO.SS. dovranno comunicare all'AdEPP, entro il 31 gennaio di ogni anno, i nominativi dei fruitori delle predette ore in misura pari almeno al 50% delle stesse.

Laddove l'assenza costituisca un criterio di determinazione del premio di risultato, le assenze relative ai permessi sindacali di cui al presente CCNL non saranno considerate e ai fini della valutazione di cui all'art. 45.

ART. 2.17 Diritti sindacali – Aspettative per cariche pubbliche elettive o sindacali

Per l'adempimento delle funzioni sindacali e di quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle organizzazioni sindacali interessate.

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di presentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario sarà considerato come assenza ingiustificata ai fini dell'applicazione del codice disciplinare.

ART. 3 – Assunzione

ART. 3.1 Mercato del lavoro

Le assunzioni del personale dipendente verranno effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, di norma, a tempo indeterminato.

Le Parti riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro fra gli Enti e il personale dipendente.

Le altre forme di rapporto di lavoro previste dalle vigenti disposizioni di legge e successive modificazioni, sono consentite nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge stessa, nonché dalle disposizioni previste dal presente contratto e dai contratti aziendali.

ART. 3.2 Lavoro intermittente

È ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente ai sensi degli artt. 13 e segg. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 13, secondo comma, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il ricorso al lavoro intermittente è consentito, nei limiti stabiliti dall'art. 13, terzo comma, del medesimo decreto legislativo, per far fronte a particolari esigenze di lavoro discontinuo.

Nei casi in cui il lavoratore garantisca la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, ai sensi dell'art. 13, comma 4, decreto legislativo n. 81 del 2015, egli matura il diritto alla indennità di disponibilità la cui misura è stabilita nella contrattazione aziendale, fermo restando il minimo previsto dalla normativa vigente.

ART. 3.3 Part-time

È ammesso il ricorso al contratto di lavoro part-time, ai sensi degli artt. 4 e segg. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Il lavoro part-time costituisce un contratto individuale di lavoro che fissa un orario ridotto del normale orario di lavoro previsto dall' art. 46 rispetto al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta e deve indicare la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno.

Il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa area e allo stesso livello retributivo.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 le ore di lavoro supplementare possono essere svolte nella misura del 20% delle ore settimanali concordate.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso:

- per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative non prevedibili ed improvvise;
- per esigenze legate al ciclo produttivo in cui è inserito il lavoratore.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, maggiorata di una percentuale pari al 25%.

Il personale con lavoro a tempo parziale può svolgere prestazioni di lavoro straordinario entro il massimo previsto dalla legge.

Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, maggiorata di una percentuale pari al 25%.

Il trattamento economico e normativo del personale in part-time è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il permesso per matrimonio, l'astensione obbligatoria dal lavoro prevista dal D.Lgs. n. 151/2001, i congedi parentali ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

In costanza di rapporto di lavoro, previo accordo tra le Parti, è possibile la trasformazione del rapporto stesso da part-time a tempo pieno e viceversa nonché il passaggio trasversale tra le diverse forme di part-time.

È prevista inoltre la possibilità di applicazione di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.

Le clausole elastiche trovano applicazione secondo le seguenti condizioni e modalità:

Condizioni:

- esigenze organizzative sopravvenute;
- fatti straordinari (i.e.: cambio di normative; etc.) inerenti la funzione dell'Ente;
- richiesta del lavoratore (se accolta).

Modalità:

- accordo scritto, anche contestuale al contratto di lavoro;
- possibilità del lavoratore dell'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale su richiesta;
- preavviso di 2 gg. del datore di lavoro e informazione dell'intervenuto accordo alle OO.SS. aziendali.

Qualora la variazione venga richiesta dal datore di lavoro, la prestazione verrà compensata con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore a stipulare i patti suddetti non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né consente l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica nei casi previsti dalla legge.

Per il personale part-time in servizio alla data di stipula del presente contratto, il cui contratto di assunzione non preveda l'adozione della clausola elastica, la sua eventuale applicazione resta subordinata alla stipula del predetto accordo scritto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale prevede la priorità nel passaggio a tempo pieno dei lavoratori già in forza negli Enti rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche.

Le modalità per l'informazione e la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o l'eventuale rifiuto delle stesse saranno definite a livello aziendale.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, con particolare riferimento al principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, si rinvia al D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni.

Per qualunque altro aspetto non regolamentato dalle predette fonti, considerando la peculiarità del rapporto ivi disciplinato, con riferimento alla durata ed alle modalità di svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e quelle contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

ART. 3.4 Contratto a tempo determinato

L'Ente può assumere personale a tempo determinato nel rispetto dei termini e delle condizioni stabilite dall'art. 19 e segg. del D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

I contratti di durata non superiore a dodici mesi possono essere stipulati liberamente senza la specificazione di alcuna causale. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza delle causali di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015. In sede di contrattazione aziendale è possibile prevedere una durata massima anche superiore ai ventiquattro mesi.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta indicata in atto scritto che, in copia, deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

È fatto divieto di apporre un termine alla durata del contratto di lavoro nei casi previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81 del 2015 e/o quelle previste dal presente articolo, ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81 del 2015, il lavoratore può essere riassunto, anche in assenza dell'intervallo ivi previsto, nelle seguenti ipotesi:

a) esigenze di continuità di servizio;

b) conclusione di progetti.

Il limite massimo dei lavoratori che possono essere assunti a tempo determinato è pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione salva diversa previsione della contrattazione aziendale.

Con esclusione del personale inquadrato nell'Area A, il servizio prestato a tempo determinato per un periodo superiore a sei mesi costituisce titolo di precedenza agli effetti dell'eventuale assunzione di personale a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 3 mesi successivi alla cessazione del contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova. Tale periodo non può essere superiore ad un mese per i contratti di durata fino a sei mesi e due mesi per quelli di durata superiore. Durante tale periodo il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due parti senza preavviso.

Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto dal lavoratore con un preavviso di 10 giorni lavorativi.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

- le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, fermi restando, in quanto compatibili, i criteri stabiliti dagli artt. 21 e seguenti del presente contratto, si applica l'art. 5 del D.lgs. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla L. 11 novembre 1983, n. 638. La durata della conservazione del posto ed il trattamento economico non possono comunque essere prorogati oltre la data prestabilita della cessazione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, possono essere concessi, per motivate esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni complessivi su base annua.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, ivi compreso il D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, previo consenso scritto del lavoratore.

ART. 3.5 Somministrazione di lavoro

Gli Enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ai sensi degli artt. 30 e segg. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Il numero di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto salvo diversa disposizione del contratto aziendale.

Fermo restando il limite previsto dall'art. 3.4 sul contingentamento del personale a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di quelli somministrati a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Ente al 1°gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti salvo diversa disposizione del contratto aziendale.

L'impresa fornitrice è titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, pertanto l'Ente utilizzatore deve comunicare all'impresa fornitrice le circostanze di fatto, disciplinarmente rilevanti, da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7, legge 300/1970.

Ai lavoratori somministrati si applica lo stesso CCNL e lo stesso accordo aziendale in vigore presso l'Ente.

L'attribuzione ai lavoratori somministrati di trattamenti economici correlati ai risultati conseguiti o collegati all'andamento economico dell'Ente, è rimessa agli accordi aziendali stipulati in materia di trattamenti incentivanti.

Gli Enti utilizzatori sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.lgs. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa svolta.

È fatto divieto agli Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

ART. 3.6 Apprendistato

Il contratto di lavoro di apprendistato può essere stipulato, ai sensi degli artt. 41 e segg., del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, per le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato alta formazione e ricerca.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del settore in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del periodo di apprendistato, ciascuna delle parti è libera di recedere dal contratto con preavviso ex art. 2118 Cod. Civ. decorrente dal medesimo termine.

Il contratto di apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione e ricerca, possono avere una durata massima di 36 mesi.

Il periodo di prova è fissato in 60 giorni di lavoro effettivo, durante il quale il rapporto può essere risolto da ambo le parti senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e si estinguerà al termine della durata precedentemente stabilita.

L'Ente ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di ottemperare agli obblighi formativi definiti dalle parti sociali.

L'apprendista ha l'obbligo di:

a) seguire le istruzioni dell'Ente o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale del settore e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Ente, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione definita dalle parti sociali, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato è il soggetto che ricopre la funzione individuata dall'Ente nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'Ente intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Il trattamento economico risulterà così costituito:

- 60% della retribuzione tabellare per la prima metà di durata dell'apprendistato e 75% della retribuzione tabellare per la restante durata dell'apprendistato.

Al termine del periodo d'apprendistato, e dopo aver conseguito la qualifica per la quale ha svolto il tirocinio, al dipendente spetterà la retribuzione tabellare della qualifica raggiunta.

In caso di malattia o infortunio, agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità pari all'intera retribuzione per i primi tre giorni, pari al 25% per i giorni dal quarto al ventesimo, pari al 33% per i giorni dal ventunesimo al centottantesimo.

In caso d'infortunio sul lavoro verrà corrisposta l'intera indennità per il primo giorno, una indennità pari al 60% dal secondo al quarto giorno, dal quinto giorno e fino alla guarigione clinica un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L. fino al raggiungimento del 75% della retribuzione giornaliera media calcolata con le modalità stabilite dall'I.N.A.I.L..

Durante il periodo di apprendistato il dipendente ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, si fa riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Non è consentita la stipula di nuovi contratti di apprendistato per gli Enti che non abbiano confermato almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto è scaduto nei 24 mesi precedenti.

Per i contratti di apprendistato già in essere, alla data di sottoscrizione del presente contratto, continuano ad applicarsi le disposizioni in vigore al momento dell'assunzione fatto salvo quanto previsto dall' art. 43 e dalla Tabella A – Trattamento economico.

ART. 3.7 Telelavoro

Gli Enti valuteranno la possibilità di sperimentare forme di telelavoro così come previsto dall'Accordo quadro del 9 giugno 2004 e successive modificazioni e/o integrazioni. In tali casi gli Enti provvederanno all'installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - salvo diversa pattuizione, di postazioni di lavoro idonee alle esigenze dell'attività lavorativa. Sarà cura del lavoratore mantenere tali postazioni di lavoro nel miglior stato di efficienza possibile. Le installazioni saranno eseguite, in locali segnalati dal lavoratore, che siano comunque in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) ed in particolare modo relativamente all'impiantistica elettrica. Il costo dei collegamenti telefonici è completamente a carico dell'Ente ed anche la manutenzione delle attrezzature. Il telelavoratore dovrà permettere l'accesso agli addetti alla manutenzione nei locali ove sono installate le attrezzature negli orari che verranno anticipatamente concordati con le funzioni preposte.

L'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale potrà essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo rimanendo che verranno concordati periodi nella giornata in cui il telelavoratore dovrà essere reperibile alla sua postazione di lavoro per le comunicazioni con l'ufficio. La fascia oraria per la reperibilità è individuata nell'arco della giornata, di due ore ciascuno (per un periodo di un'ora per il personale part-time), nell'ambito dell'orario di servizio, per eventuali comunicazioni. In caso di impossibilità da parte del lavoratore a rendersi reperibile in tale fascia, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ufficio, anche per via telematica. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione di orario.

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico dell'Ente, che provvederà a intervenire affinché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia

riparabile in tempi ragionevoli (fermo lavorativo superiore alle 48 ore), l'Ente sentite le OO.SS., potrà concordare il rientro del lavoratore in Ente limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e ai successivi Accordi Interconfederali, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relative alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto a non manomettere gli impianti ed è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli altri strumenti di lavoro utilizzati, in conformità a quanto stabilito in materia dal D.Lgs. n. 81/2008. L'Ente sarà sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si atterrà alle suddette disposizioni. Le parti convengono di procedere alla stipula di una polizza assicurativa dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché del telelavoratore.

Il telelavoratore sarà tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, a rispettare le istruzioni ricevute dall'ufficio competente per l'esecuzione del lavoro affidatogli e in nessun caso potrà eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Ente.

L'Ente è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire tali condizioni a coloro i quali sono meno presenti in Ente. Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre con i sistemi tradizionali anche con supporti telematici/informatici.

Saranno previsti rientri in Ente pianificabili sulla base del tipo di servizio svolto e sulla necessità della struttura di riferimento. Il dipendente potrà essere reintegrato nella sede e nell'ufficio originari decorsi trenta giorni dalla richiesta di reintegro da parte dello stesso ovvero l'Ente potrà far rientrare in servizio il telelavoratore con preavviso di almeno trenta giorni.

In caso di riunioni programmate dall'Ente per ragioni tecnico/organizzative, il telelavoratore deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione verrà considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

È garantito al telelavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali.

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. La formazione e lo sviluppo professionali restano gli stessi previsti e/o in essere all'interno dell'Ente. Sarà garantito al telelavoratore un adeguato livello di formazione/addestramento al fine del mantenimento/sviluppo della professionalità, e pertanto il telelavoratore dovrà essere chiamato ad incontri con la struttura di riferimento e a corsi di formazione con trattamento paritetico rispetto al restante personale.

Rispetto alla situazione attuale, non subiranno modifica alcuna, la retribuzione degli addetti al telelavoro, il relativo inquadramento professionale e quanto previsto da ogni ulteriore accordo di contrattazione decentrata relativo alla retribuzione accessoria e non, del dipendente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. si rimanda alla vigente normativa in materia.

Le Casse si impegnano a promuovere il telelavoro, rispettando il principio di parità di trattamento anche con riferimento al diritto alla formazione e riqualificazione.

ART. 3.8- Lavoro agile (Smart working)

Ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 le Casse possono stipulare nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali contratti di lavoro a termine o a tempo indeterminato che disciplinano modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le Casse che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenute in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del

periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il lavoro agile può essere riconosciuto per non più di tre giorni alla settimana, fatta salva diversa disposizione contrattuale aziendale. Il contratto collettivo aziendale disciplinerà limiti e condizioni per lo svolgimento delle prestazioni in forma agile.

Per ogni singolo dipendente l'accordo dovrà comunque:

- Disciplinare come svolgere la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.
- Riportare espressamente la durata (tempo determinato o indeterminato), le attrezzature di lavoro che il datore metterà a disposizione, le ipotesi per la connessione internet.
- Regolare le modalità di recesso dal contratto da entrambe le parti.
- Stabilire il termine del preavviso, nonché le disposizioni in materia di riservatezza e privacy.
- Specificare il principio di invariabilità della retribuzione.

Le Casse si impegnano a promuovere il lavoro agile, rispettando il principio di parità di trattamento anche con riferimento al diritto alla formazione e riqualificazione.

ART. 4 – Documenti

Per l'assunzione sono richiesti di norma i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza;
- titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
- certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;

- il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà genitoriale;
- stato di famiglia;
- fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.

Quando la natura delle attività per le quali è disposta l'assunzione coinvolge interessi di ordine pubblico è altresì richiesta documentazione riguardante il certificato penale generale del casellario giudiziario e il certificato dei carichi pendenti.

Sono applicabili, laddove compatibili, le disposizioni in materia di autocertificazione.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

ART.5 – Contratto di assunzione

All'atto dell'assunzione l'Ente comunica all'interessato, per iscritto e in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti:

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la data di assunzione in servizio;
- la durata del periodo di prova;
- la categoria d'inquadramento;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione;
- l'orario di lavoro;
- la durata delle ferie retribuite.

L'Ente provvederà infine a consegnare al lavoratore una copia del contratto nazionale e del contratto integrativo aziendale, nonché copia del codice etico, ove previsto, e del codice disciplinare.

ART. 6 - Periodo di prova

L'assunzione del personale a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova.

Il periodo di prova non potrà essere inferiore a due mesi e superiore a sei mesi di servizio effettivo e precisamente:

- area quadri e ramo professionale, mesi sei;
- area A, mesi quattro;
- area B, mesi tre;
- area C, mesi due.

Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Al lavoratore che abbia superato positivamente il periodo di prova, potrà essere riconosciuto il premio di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il periodo di riferimento.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto *ad nutum* e senza preavviso ad iniziativa di una delle Parti. Nel periodo di prova spetta al lavoratore/trice il trattamento economico contrattuale in vigore.

Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro costituiti per effetto della trasformazione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato.

ART. 7 – Assenze

In caso di assenza per malattia, infortunio non sul lavoro o per causa di forza maggiore, il lavoratore dovrà avvertire l'Ente tramite l'ufficio del personale, all'inizio dell'orario di lavoro e comunque, in caso di comprovato impedimento, entro le 24 ore dall'evento stesso.

In caso di infortunio sul lavoro anche di modesta entità, il lavoratore infortunato deve darne immediato avviso all'ufficio del personale e comunque entro le 24 ore dall'evento.

ART. 8 – Residenza

Il personale ha l'obbligo di comunicare la propria residenza e domicilio (se diverso) e gli eventuali mutamenti entro 48 ore dall'intervenuta variazione.

ART. 9 - Doveri del dipendente

Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità nell'interesse esclusivo dell'ente, ai sensi degli artt. 2094, 2104 e 2105 Cod. Civ.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze degli utenti.

Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme di legge e del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione ai regolamenti, ai Codici Etici, ai Codici per i conflitti di interesse sottoscritti dai dipendenti e alle norme vigenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

b) rispettare la riservatezza nei casi previsti dalla normativa vigente e secondo le normative dei singoli Enti;

c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio ed astenersi da qualsiasi altra condotta diretta a favorire interessi privati propri e/o altrui;

d) nei rapporti con l'utente, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto della massima trasparenza;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo del lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;

f) mantenere nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei

periodi di assenza per malattia e infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite, e darne comunicazione in via gerarchica al dirigente dell'ufficio. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

j) avere cura dei beni strumentali affidati, nonché dei dati e delle banche dati di cui disponga per ragioni d'ufficio;

k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

l) non accettare per sé e per altri compensi, regali o altre utilità in dipendenza e/o connessione con la prestazione lavorativa, con esclusione dei doni di modico valore;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) in caso di malattia, dare comunicazione dell'assenza all'ufficio del personale, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

p) comunicare all'ente il proprio domicilio/residenza e, ove non coincidente, la dimora abituale, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) comunicare, non appena ne venga a conoscenza, che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale.

ART. 10 - Sanzioni e procedure disciplinari

Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dall'art. 9 e dall'art. 11 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale o scritto;

b) multa d'importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

L'Ente per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve effettuare la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

La contestazione dell'addebito deve effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 30 giorni da quando l'Ente è venuto a conoscenza del fatto. Il lavoratore ove lo richieda, dovrà essere sentito a discolpa, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 3 della Legge 300/1970 e avrà la facoltà di presentare giustificazione scritta. Il provvedimento potrà essere adottato solo dopo che siano decorsi 20 giorni dalla data della contestazione, in assenza di presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore ovvero se le stesse non siano state accolte.

L'Ente, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente articolo. Quando, invece, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvo quanto previsto dall'art. 11 comma 7, entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Il procedimento si estingue qualora per un periodo continuativo di 120 giorni non sia stato compiuto alcun atto istruttorio.

I provvedimenti di cui al comma 1 e 2 sono adottati dal Direttore Generale.

L'Ente nel quale l'adozione dei predetti provvedimenti è assegnata ad altro organo o ad altre Funzioni, ne dà comunicazione con avviso al personale e alle OO.SS.

ART. 11 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna di esse sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

   b) rilevanza degli obblighi violati;

   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;

   d) eventuale rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi dal disservizio determinatosi;

   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti;

   f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste dai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni con un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità in relazione ai criteri di cui ai commi 1, 2 e 3 per le seguenti infrazioni:

   a) inosservanza, dell'orario di lavoro o delle formalità prescritte per la rilevazione e il controllo delle presenze;

   b) inosservanza delle norme o disposizioni aziendali dettate in materia di comunicazione delle assenze per malattia o infortunio;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità da cui non sia derivato danno o pericolo per l'ente o le persone;

d) mancata osservanza delle fasce di reperibilità durante le assenze di malattia;

e) mancata comunicazione delle variazioni anagrafiche degli indirizzi di residenza e/o domicilio;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato il massimo della multa;
b. particolare gravità nelle mancanze previste dal comma 4;
c. assenza ingiustificata dal servizio fino a giorni a sei o arbitrario abbandono dello stesso;
d. ingiustificato ritardo fino a cinque giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio o un pericolo per l'Ente o per le persone;
f. svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
g. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni materiali/immateriali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla sua custodia e vigilanza alle quali egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità da cui sia derivato danno e pericolo per l'Ente e per le persone;
h. testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
i. utilizzo improprio dei canali social nei confronti dell'Ente di gravità inferiore alle fattispecie disciplinate al successivo comma 6, lett. j) fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;

j. comportamenti ingiuriosi o calunniosi, nei confronti di altri dipendenti, di utenti o di terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso si applica, tenendo conto dei criteri di gradualità e proporzionalità di cui al comma 1, 2 e 3 che precedono, per violazioni di gravità tale da compromettere il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi, in ogni caso, le seguenti:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 5;

b) rifiuto del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

c) illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

d) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

e) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre sei giorni lavorativi consecutivi;

f) aver falsamente attestato la presenza in servizio propria o di altri dipendenti o lo stato di malattia, o aver indebitamente utilizzato permessi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, quali i permessi ex legge 104/1992 e D.Lgs 151/2001;

g) comportamenti minacciosi, diffamatori o gravemente callunniosi, nei confronti di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;

j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

k) aver percepito somme indebite o aver accettato qualsiasi utilità, anche non in denaro, in relazione ad affari trattati per ragioni di ufficio, con esclusione dei doni di modico valore;

l) aver alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti dell'Ente o ad esso affidati;

m) aver svolto anche fuori dall'orario di lavoro attività lavorativa, anche a titolo gratuito, lesiva degli interessi dell'Ente;

n) essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il servizio;

o) aver riportato condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, come, a titolo esemplificativo, per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, della legge 55/1990 e ss.mm.ii.;

p) aver riportato una condanna penale che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

q) aver omesso di comunicare all'Ente, per reati che prevedono la pena detentiva superiore ai tre anni, ovvero di essere sottoposto ad azione penale ovvero aver ricevuto informazione di garanzia, per fatti attinenti a ragioni d'ufficio;

r) aver utilizzato, ai fini dell'assunzione, documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, mezzi fraudolenti.

7. Quando i fatti in oggetto di addebito disciplinare sono oggetto anche di indagine o procedimento penale, l'Ente, ove non disponga di elementi sufficienti per l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino alla definizione del procedimento penale, salva la facoltà di adottare la sospensione cautelare nei confronti del dipendente.

8. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 7 deve essere riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva o di elementi sufficienti per decidere l'irrogazione della sanzione.

9. Nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento disciplinare e disponga la corresponsione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 c. 5 L. 300/19700, il datore di lavoro, in luogo del pagamento della predetta indennità può procedere al ripristino del rapporto di lavoro, con effetto dalla data della sentenza.

10. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti,

ovvero in modalità telematica. Tali forme di pubblicità sono tassative e non possono essere sostituite con altre.

ART. 12 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

Nel caso di contestazione di gravi addebiti, l'ente può disporre la sospensione cautelare temporanea dal servizio, con corresponsione della retribuzione. Ove il procedimento disciplinare non si concluda con il licenziamento, il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.

ART. 13 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 11.

3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare viene conguagliato con quanto sarebbe spettato al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

6. La sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio.

7. Per quanto riguarda il rapporto tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale, resta fermo quanto previsto dall'art. 11 commi 7 e 8.

ART. 14 - Lavoratore sottoposto a procedimento penale per ragioni d'ufficio

Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'Ente, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di sua fiducia.

Nei casi di cui sopra, al lavoratore che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Quando il danneggiato si costituisce parte civile nei confronti del lavoratore, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Ente.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Ente.

Le garanzie e le tutele di cui al primo e al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

ART. 15 - Giorni Festivi

Sono considerati festivi, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

- 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 Beata Vergine	15 agosto
- Giorno successivo all'Assunzione	16 agosto

- Ognissanti 1° novembre

- Immacolata Concezione 8 dicembre

- Natività di Nostro Signore 25 dicembre

- Santo Stefano 26 dicembre

- Santo Patrono _____

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

Venerdì o Sabato Santo, Vigilia dell'Assunzione della Beata Vergine 14 agosto, Commemorazione dei defunti 2 novembre, Vigilia della Natività di Nostro Signore 24 dicembre, ultimo giorno dell'anno 31 dicembre.

Nelle suindicate giornate l'attività lavorativa sarà limitata a tre ore e mezza dell'orario giornaliero.

Le su elencate festività e semifestività verranno incluse nello stipendio mensile, in caso di godimento nel corso della settimana; verranno retribuite separatamente se ricadenti di domenica.

In tema delle festività abolite della legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni dettate dalla stessa, ovvero, per le 4 ex-festività (San Giuseppe 19 marzo, Corpus Domini, San Pietro e Paolo 29 giugno, Ascensione), verranno concessi permessi retribuiti, le cui modalità saranno disciplinate da ciascun Ente.

La festività del 4 novembre è spostata alla domenica successiva e sarà retribuita.

ART. 16 - Diritto e computo delle ferie

Nel corso di ogni anno solare (1-1/31-12), il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali: giorni lavorativi 26 per ciascun anno solare. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali;

b) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Almeno due settimane continuative di ferie vanno fruite nel corso dell'anno solare.

Qualora, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, il rimanente periodo non possa essere fruito nel suddetto anno solare, dovrà essere fruito entro i 18 mesi successivi dal termine dell'anno di maturazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

ART. 17 - Durata del periodo di ferie

La Direzione dell'Ente, compatibilmente con le esigenze dell'Ente stesso, nello stabilire il turno di ferie, terrà conto delle richieste dei lavoratori; soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, potrà frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi, purché il periodo non sia inferiore a 15 giorni lavorativi.

L'Ente può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando eccezionali necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per il rientro in servizio anticipato.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del lavoratore, sempre che le esigenze dell'ente lo consentano.

ART. 18 - Riduzione delle ferie per infermità ed altre cause

Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Per l'assenza dovuta a malattia, la riduzione ha luogo quando l'assenza stessa superi i nove mesi. La frazione di assenza superiore a 15 giorni verrà considerata quale mese intero.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso e per il successivo periodo fino all'effettiva guarigione;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a tre giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento di cui al precedente art. 7; nel caso in cui la dimora non coincida con il domicilio abituale, il dipendente dovrà comunicare all'ente il luogo dove è reperibile.

ART. 19 - Aspettative – Congedi per gravi motivi familiari

Il lavoratore in servizio effettivo da almeno 3 anni ha diritto ad una aspettativa della durata massima di due mesi da fruire in un'unica soluzione ovvero con frazionamento in due periodi, ciascuno dei quali non può comunque essere inferiore a 15 giorni di calendario.

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

È facoltà del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito. Nel caso che l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il lavoratore rientri anticipatamente, agli effetti di cui al 1° comma si considerano come fruiti almeno 15 giorni.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta, con le stesse modalità, dopo 5 anni dalla precedente. Il termine dei 5 anni decorrerà dall'inizio dell'aspettativa precedente o, nell'ipotesi di frazionamento, dall'inizio del primo periodo della stessa.

Sono altresì dovute, se richieste dal lavoratore, aspettative per l'assolvimento di pubblici doveri (mandato parlamentare, cariche pubbliche, ecc..).

Le aspettative di cui ai commi precedenti non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto, salvo quanto previsto dalla normativa vigente.

Potranno, altresì, essere accordate aspettative per giustificati motivi personali o di famiglia, ferma restando la facoltà del singolo Ente di corrispondere gli emolumenti del primo mese, se le circostanze lo giustificano. Tali aspettative non possono superare la durata di un anno. Il periodo eccedente i quattro mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

È in facoltà del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Il lavoratore può, inoltre, richiedere, ai sensi della normativa vigente, un periodo di congedo non retribuito della durata di due anni, anche frazionabile, nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi che danno titolo al congedo sono:

a) gravi motivi che possono anche esulare dallo stato di malattia e che includono situazioni relative alla persona del lavoratore che li richiede;

b) situazioni che derivano dalle patologie espressamente richiamate dal decreto ministeriale 21 luglio 2000, n.278 e dalle quali sono escluse quelle riferite al soggetto richiedente.

Il lavoratore deve formulare per iscritto la richiesta del congedo e l'ente è tenuto ad esprimersi entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta stessa, in merito all'accettazione, alla concessione parziale, al rinvio ad un periodo successivo e determinato o all'eventuale diniego motivato.

Il lavoratore che richiede il congedo di cui al punto a) deve presentare una dichiarazione espressa attestante la sussistenza della situazione. Nell'ipotesi di cui al punto b) il lavoratore è tenuto a fornire idonea documentazione del medico specialista, o del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale, o del pediatra di libera scelta, o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Il periodo di congedo si computa secondo il calendario comune calcolando i giorni festivi o non lavorati durante il periodo stesso. Le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese, quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione ed all'anzianità di servizio, anche ai fini previdenziali, né può svolgere altra attività lavorativa, ferma restando la facoltà dell'Ente di corrispondere gli emolumenti per i primi due mesi.

Il lavoratore può tuttavia procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo il criterio della contribuzione volontaria.

ART. 19 bis – Congedo per le donne vittime di violenza di genere (D.Lgs. n. 80/2015 art. 24)

Gli Enti consentiranno alle lavoratrici inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis della L. 119/2013, un periodo di aspettativa pari a 120 giorni lavorativi, nell'arco di 3 anni, da fruire in modalità giornaliera o oraria pari alla metà dell'orario giornaliero medio contrattuale.

Ai fini dell'esercizio alla fruizione del congedo la lavoratrice è tenuta a dare preavviso all'Ente con un anticipo di almeno 5 giorni.

La lavoratrice di cui al primo comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e, a richiesta della lavoratrice, può essere nuovamente trasformato a tempo pieno.

Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ivi compresi i periodi di maturazione dei passaggi di livello retributivo nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, dell'Edr e del Tfr.

Per le giornate di congedo è corrisposta una indennità al 100% dell'ultima retribuzione calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative della retribuzione annua individuale.

ART. 20 - Permessi retribuiti

Potranno essere accordati al lavoratore permessi per giustificati motivi personali o di famiglia per la durata massima di 36 ore complessive nell'arco dell'anno e di durata non superiore alla metà dell'orario lavorativo giornaliero, che dovranno essere successivamente recuperati.

È fatta salva la facoltà dei singoli Enti di aumentare detti limiti nell'ambito della contrattazione integrativa di secondo livello.

In caso di nascita di figli spettano al lavoratore tre giorni di permesso retribuito.

Il lavoratore/trice ha diritto a quattro giorni di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente o affine entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice medesimo, nonché delle persone che all'atto del decesso, risultino conviventi con il lavoratore.

Il lavoratore ha diritto, altresì, a 4 giorni complessivi di permesso retribuito l'anno in caso di grave e documentata infermità del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice medesimo, nonché delle persone che all'atto del decesso, risultino conviventi con il lavoratore.

Nei suddetti giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

In caso di decesso il lavoratore/trice è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostituiva.

Per fruire dei permessi l'interessato deve previamente comunicare all'Ente la motivazione che dà titolo ai permessi medesimi ed i giorni nei quali essi saranno utilizzati. I giorni di

permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso, dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di richiesta di permessi per grave infermità, il lavoratore può concordare con l'Ente, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità debbono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituti. L'accordo deve essere stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore.

Il lavoratore/trice che fruisca dei permessi per grave infermità deve presentare entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista, o del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale, o del pediatra di libera scelta, o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap secondo l'art. 33 della legge 104/1992 e successive modificazioni.

In occasione di matrimonio il lavoratore fruirà di un congedo straordinario retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, il certificato di matrimonio.

Ulteriori permessi sanitari potranno essere concessi a fronte di regolamentazione da definire in sede di contrattazione integrativa di secondo livello.

La lavoratrice gestante ha diritto, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Tali permessi devono essere documentati tramite idonea giustificazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In caso di procedura per la fecondazione medicalmente assistita, debitamente certificata, il lavoratore ha diritto a cinque giorni di permesso retribuito

ART. 21 - Produzione certificato medico in caso di malattia o infortunio

Fermo restando quanto stabilito dall'art.7, l'assenza per malattia deve essere giustificata con certificato medico, da trasmettere nel rispetto dei termini e delle modalità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro (anche nella fattispecie riconosciuta "in itinere"), anche di lieve entità, il lavoratore deve darne immediata notizia all'Ente; la certificazione dovrà pervenire entro il 1° giorno e comunque entro le 24 ore dall'evento. L'Ente deve comunicare all'I.N.A.I.L. e all'autorità di Pubblica Sicurezza entro 2 giorni successivi a quello in cui ne è venuto a conoscenza, tutti gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare agli obblighi predetti e l'Ente, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la denuncia all'I.N.A.I.L. entro i termini di cui al presente articolo, l'Ente non corrisponderà l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui ne ha avuto notizia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata al datore di lavoro con le stesse modalità di cui al precedente art. 7 e deve essere attestata dai successivi certificati medici, che il lavoratore deve far pervenire all'Ente entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In caso di inadempienza all'obbligo di dare comunicazione e di far pervenire il certificato medico di cui ai commi precedenti l'assenza si considera non giustificata e darà luogo all'applicazione del procedimento disciplinare di cui al precedente art. 10.

Le Parti concordano di analizzare le procedure che documentano le malattie di breve periodo per valutare la possibilità di prendere eventuali iniziative in materia.

ART. 22 - Integrazione economica in caso di assenza per malattia o infortunio, conservazione del posto di lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio derivanti da un unico evento morboso, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi.

Al lavoratore assente per malattia sarà corrisposta una integrazione dell'indennità posta a carico degli istituti previdenziali tale da raggiungere complessivamente il seguente trattamento economico:

a) per i primi nove mesi l'intera retribuzione fissa mensile, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato;

b) il 90% della retribuzione di cui al punto a), per i successivi tre mesi;

c) il 50% della retribuzione di cui al punto a), per i successivi mesi.

Per i casi di patologie particolarmente gravi che comportino tempi di recupero superiori al periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di cui al comma 1, il lavoratore, scaduto il predetto periodo, dietro presentazione di comprovante certificazione medica, potrà richiedere un'aspettativa non retribuita di durata massima di ulteriori mesi 18.

Trascorso il periodo durante il quale il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto, ovvero dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa usufruito ai sensi del comma precedente, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro.

In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi l'Ente ha il diritto di surroga nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

In caso di infortunio l'Ente chiederà le informazioni necessarie ai fini dell'esercizio del diritto di surroga.

In caso di patologie gravi che richiedono terapie impeditive dell'attività lavorativa come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie ed ai loro effetti collaterali, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. I periodi di assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale non si sommano a quelli di cui al presente articolo ai fini del superamento del periodo di comporto.

ART. 23 - Trattamento economico in caso d'infortunio sul lavoro o malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'Ente conserverà il posto di lavoro al dipendente fino alla sua guarigione clinica, e comunque non oltre il periodo di 18 mesi di cui all'art. 22.

In tale periodo al dipendente spetterà:

a) l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio;

b) dal 2° al 4° giorno il 100% (carenza);

c) dal 5° giorno alla guarigione clinica l'Ente garantirà il 100% della retribuzione tabellare mensile, anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L.

L'Ente, non appena venuto a conoscenza dell'importo indennizzato dall'I.N.A.I.L., procederà agli eventuali conguagli, in relazione alle somme effettivamente anticipate per conto dell'I.N.A.I.L, sulle spettanze del dipendente.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.I.L. non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

ART. 24 - Cumulo di malattie

Nel caso di cumulo di periodi di assenze per malattia derivanti da diversi eventi morbosi, il periodo massimo di 18 mesi di cui all'art. 22, primo comma, va riferito agli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

Resta ferma la facoltà di richiesta di aspettativa secondo quanto previsto all'art. 22, terzo comma.

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento economico di cui al precedente art. 22.

Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga un intervallo di almeno quaranta giorni tra l'una e l'altra manifestazione morbosa.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati negli artt. 19 e 22 (ulteriore aspettativa).

Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore esistenti nei singoli Enti per i casi di malattie gravi.

ART. 25 - Accertamenti da parte del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti della normativa vigente.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello eventualmente indicato in sostituzione, durante le fasce orarie di "reperibilità" indicate dalla normativa vigente.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo, che il lavoratore dovrà documentare e comunicare al datore di lavoro.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto a sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

ART. 26 - Tutela della genitorialità

ART 26.1 - Astensione obbligatoria dal lavoro dei genitori e trattamento economico

Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., le lavoratrici in gravidanza o puerperio hanno diritto di astenersi dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto. La lavoratrice ha, altresì, facoltà di usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria, astenendosi a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto. Tale facoltà può esercitarsi a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

Nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio, ha, altresì, diritto di astenersi dal lavoro il padre lavoratore, o il secondo genitore equivalente, per un periodo di 7 giorni anche frazionabile.

Durante i periodi suddetti e limitatamente alle ipotesi sopra specificate i genitori lavoratori hanno diritto ad un'integrazione dell'indennità prevista dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2001, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro saranno garantite, oltre al trattamento economico ordinario, le quote di salario accessorio fisso e quelle connesse alla professionalità ed alla produttività

Qualora durante la gravidanza o puerperio subentri una malattia, si applica il trattamento relativo con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

ART. 26.2 - Astensione facoltativa dal lavoro dei genitori e trattamento economico

Nei primi 12 anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi elevabile a undici qualora il padre, o il secondo genitore equivalente, eserciti il diritto a fruire di almeno tre mesi; nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore o al secondo genitore equivalente per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In caso di parto plurimo i periodi spettanti si moltiplicano in relazione al numero dei bambini nati.

Per i periodi di astensione facoltativa di cui al presente articolo, ai genitori lavoratori è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per un periodo massimo complessivo di un mese, è altresì dovuta al genitore un'integrazione dell'indennità di cui al periodo precedente tale da raggiungere la retribuzione intera.

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità ed all'EDR di cui all'art. 55 del presente CCNL .

ART.26.3 Astensione dal lavoro durante la malattia del bambino – trattamento economico

Entrambi i genitori, alternativamente e dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore ai cinque anni.

In caso di malattia del bambino di età compresa tra i cinque e gli otto anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Ai fini della fruizione del presente congedo, il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Per i periodi di astensione dal lavoro di cui al presente articolo, non viene corrisposta la retribuzione ed è dovuta, sino al compimento del terzo anno di età del bambino, la contribuzione figurativa.

Anche i periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla ferie ed alla tredicesima mensilità ed all'EDR di cui all'art. 55 del presente CCNL.

ART.26.4 - Riposi giornalieri

L'Ente consentirà alla lavoratrice madre di usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, di un'ora ciascuno.

Qualora l'orario di lavoro della lavoratrice madre sia inferire a sei ore, il periodo di riposo riconosciuto dall'Ente si riduce ad un'ora al giorno.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo suindicati sono raddoppiati.

Tutti i periodi di riposo di cui al presente articolo, sono riconosciuti, altresì, al padre lavoratore, o al secondo genitore equivalente, nelle seguenti ipotesi:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre o al secondo genitore equivalente;

b) in alternativa all' altro genitore, con rapporto di lavoro dipendente, che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui l'altro genitore non abbia rapporto di lavoro dipendente;

d) in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore.

I periodi di riposo di cui al presente articolo, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Sono, altresì, applicabili ai suddetti periodi le disposizioni in materia di contribuzione figurativa.

ART.26.5 - Genitori adottivi e affidatari

Le disposizioni di cui al presente articolo sono estese, in quanto compatibili, anche ai genitori adottivi e affidatari.

ART. 27 - Permessi per assistenza a familiari portatori di handicap

Ai genitori, alternativamente, ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap o bisognoso di assistenza riabilitativa continua, ancorché non convivente, si applica la normativa di cui alla L. 5 febbraio 1992, n. 104, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni.

ART. 28 - Lavoratori tossicodipendenti, etilisti o ludopatici

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo o di ludopatia cronico, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Nel caso in cui la legge non riconosca la patologia come malattia, sarà applicabile la disciplina di cui agli artt. 19 e 23.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta all'Ente almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente o di un etilista cronico o ludopatico entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente o dell'etilista cronico o ludopatico, qualora il servizio per la tossicodipendenza e per l'etilismo ne attesti la necessità.

Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta all'Ente almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza o di dipendenza da alcool o gioco del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Al lavoratore tossicodipendente o etilista o ludopatico, se assunto con contratto a tempo indeterminato, potrà essere concessa la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da full-time (tempo pieno) a part-time (tempo parziale), a condizione che il lavoratore acceda ai programmi terapeutici e riabilitativi come previsti dal presente articolo e produca idonea documentazione attestante la frequenza dei programmi stessi.

L'Ente, in relazione alla frequenza a programmi terapeutici e riabilitativi, si impegna ad esaminare eventuali segnalazioni della struttura che gestisce il progetto volte ad assegnare al lavoratore compiti anche diversi da quelli precedentemente attribuiti.

Successivamente, a richiesta dell'interessato, il rapporto di lavoro potrà essere di nuovo trasformato a tempo pieno.

ART. 29- Invio in missione

L'Ente può inviare il dipendente in missione temporanea fuori sede, con un preavviso di norma di 48 ore, salvo casi di urgenza.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce motivo di provvedimento disciplinare di cui all'art. 10.

Al lavoratore inviato in missione per un periodo non inferiore ad un mese compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia per un fine settimana ogni 30 giorni di calendario.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e le missioni non potranno complessivamente superare i 160 giorni lavorativi nell'arco dell'anno.

ART. 30 -Trattamento di missione in Italia

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

a) il rimborso delle spese di viaggio, seguendo la via più breve, ovvero, qualora non sia possibile l'uso della vettura di servizio, o dietro preventiva autorizzazione, alle spese per l'utilizzo della propria autovettura, in una misura pari a quanto previsto dalle tabelle A.C.I. per Km oltre il pedaggio autostradale;

b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, telefoniche, e di tutte le altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente, previa produzione di idonea documentazione attestante le spese suddette;

d) il trattamento di trasferta (diaria e piè di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma della contrattazione integrativa di 2° livello;

e) l'anticipazione non inferiore al 75% delle spese prevedibili da sostenere.

ART. 31 -Trattamento di missione all'estero

Il trattamento relativo alle missioni all'estero verrà concordato preventivamente, secondo i criteri fissati in sede di contrattazione integrativa di 2° livello.

ART. 32 - Copertura assicurativa

L'Ente, in fase di contrattazione integrativa di 2° livello, valuterà l'ipotesi di stipulare apposite polizze assicurative, oltre quelle obbligatorie (Inail), in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

La polizza di cui al precedente comma è rivolta a copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di responsabilità verso terzi, nonché di danneggiamento, urto ecc. del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente.

ART. 33 - Trasferimento

L'Ente, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, previo preavviso di mesi quattro.

Nei confronti del lavoratore che abbia raggiunto i 50 anni di età e maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano nei casi di trasferimento di personale preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate, oltre che per i lavoratori di cui alle Aree Quadri e Professionale Ramo 1.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso, il dipendente viene considerato in missione fino alla scadenza dei suddetti termini.

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Ente, che determini il cambiamento di residenza del lavoratore, dà luogo al riconoscimento dei seguenti rimborsi:

a) spese di viaggio in prima classe, per la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi ovvero spese per l'utilizzo della propria autovettura secondo quanto disposto dall'art. 30 lettera a);

b) spese per eventuale perdita del canone di locazione, in caso di recesso anticipato, in tale caso la trattativa con il locatore, sarà demandata direttamente all'Ente;

c) spese per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione a carico dell'Ente, che provvederà a contattare direttamente una primaria società di trasporti;

d) un'indennità "una tantum" a copertura di tutte le altre spese, pari ad una mensilità di stipendio, elevata a due per chi abbia familiari conviventi, a completamento dell'avvenuto trasferimento e dietro presentazione del certificato di nuova residenza;

e) maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine per un periodo non superiore a mesi otto.

Nel caso di morte del dipendente entro cinque anni dal trasferimento, l'Ente rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'Ente non è tenuto ad alcun rimborso di cui ai punti a), b), c), d), nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del lavoratore.

ART. 34- Cause di cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

a) per dimissioni;

b) per licenziamento che, secondo quanto stabilito dalla legge, potrà essere disposto con preavviso o senza preavviso;

c) per recesso del datore di lavoro nei confronti del lavoratore/lavoratrice che sia in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia;

d) per collocamento in quiescenza;

e) per morte.

ART. 35 -Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento e le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto secondo le rispettive previsioni di legge.

Il licenziamento deve essere in ogni caso motivato.

Nei casi di licenziamento con preavviso, il periodo di preavviso spettante al lavoratore è così determinato:

a) per i lavoratori che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 4;

b) per i lavoratori che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 6.

I suddetti termini si intendono dimezzati in caso di dimissioni del lavoratore.

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte; i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese immediatamente successivo alla data dell'avvenuta comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente alle mensilità di preavviso non rispettate.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'Ente è tenuto ad accordare al lavoratore adeguati permessi non retribuiti per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

La durata dei permessi e la loro distribuzione saranno stabilite dall'Ente, tenuto conto anche delle esigenze del lavoratore.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio. Qualora il preavviso venga consensualmente ridotto o sostituito dalla corrispondente proporzionale indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione dal servizio.

Al lavoratore/trice che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Ente. La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con idonea certificazione.

ART. 36-Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso, né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Il recesso ha effetto dalla ricezione della relativa comunicazione scritta dalla parte cui è destinata, salve le diverse previsioni della legge

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

ART. 37- Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo

Il giustificato motivo di licenziamento sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n.604 e successive integrazioni e modificazioni.

In caso di licenziamento per giustificato motivo sono dovuti il preavviso di cui all'art. 35 e il trattamento di fine rapporto.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n.604, l'Ente è tenuto a contestare per iscritto la mancanza all'interessato secondo quanto previsto per i provvedimenti disciplinari dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 38 -Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi della lettera e) dell'art. 34, si applicano le norme di cui all'art. 2122 c.c. corrispondendo agli aventi causa quanto previsto dall'art. 35 del presente contratto.

ART. 39 -Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

All'atto della risoluzione del rapporto l'Ente corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino all'entrata in vigore del presente contratto valgono le norme di cui all'art. 13 della L. 20 marzo 1975, n.70, e dalla legge 29 gennaio 1994, n.87.

L'importo che, a tale titolo, sarebbe spettato ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto costituisce base rivalutabile sulla quale confluiranno i successivi accantonamenti annuali ai sensi del 1° comma.

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c.c., cosi come modificata dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

ART. 40- Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio, compatibilmente con i tempi necessari per l'elaborazione dei conteggi, e comunque entro 60 giorni.

ART. 41- Certificato di prestato servizio

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a domanda dell'interessato e compatibilmente con i tempi necessari per la compilazione, l'Ente rilascerà una certificazione contenente l'indicazione della durata della prestazione, dell'area d'inquadramento, del livello retributivo e delle mansioni del dipendente, nonché, eventualmente, del servizio o ufficio al quale il dipendente stesso era addetto.

ART. 42- Formazione e corsi professionali

Le Parti individuano nella formazione, ove possibile certificata, un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire.

Gli Enti, nella elaborazione dei progetti formativi, avendo riguardo alle più moderne tendenze che interessano i processi produttivi e tenuto conto delle proprie necessità,

valutano la opportunità di investire su conoscenze quali quella delle tecnologie informatiche, dei sistemi organizzativi, della comunicazione e del marketing e della normativa sulla compliance.

L'Ente nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio può organizzare, con la collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie, di cui fornirà informativa alle OO. SS. nel corso di due appositi incontri annuali.

Gli interventi di formazione rivolti a tutto il personale, ove possibile certificati, avranno intensità e durata rapportate alle funzioni previste nel sistema di classificazione del personale e saranno particolarmente indirizzati ad assecondare l'evoluzione culturale ed organizzativa dipendenti da innovazioni tecnologiche o da processi riorganizzativi derivanti da interventi di natura legislativa.

Per gli scopi su indicati, l'Ente organizza:

a) Attività di formazione:

- nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, nonché per favorire l'accrescimento della cultura delle associazioni e fondazioni, l'Ente curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

b) Corsi di riqualificazione professionale:

- gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche organizzative produttive dei vari uffici, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Ente.

A tal fine gli Enti stanzieranno nel bilancio di previsione una somma non inferiore all' 1% di quanto previsto per le retribuzioni tabellari.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi particolari, quelli organizzati direttamente all'Ente saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% della loro durata. Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Ente e del lavoratore, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di

lavoro dovranno essere considerate maggiorazione di orario con conseguente recupero orario o riposo compensativo delle sole ore del corso.

Resta inteso che la partecipazione a corsi di formazione di cui alle lettere a e b, di per sé, non da diritto agli avanzamenti di livello o di area di cui al successivo art .45.

Gli Enti si impegnano altresì a realizzare il fascicolo elettronico del dipendente, nel quale sono annotate le esperienze professionali e le competenze certificate dal datore di lavoro o da istituzioni formative.

ART. 43 - Classificazione del personale

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

A tal fine il personale viene classificato in aree professionali.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'intercambiabilità delle mansioni stesse.

Pertanto, l'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento; il personale, tuttavia, ove sia necessario, è tenuto a svolgere temporaneamente anche attività complementari ed accessorie alle proprie, ancorché riferibili ad area inferiore o superiore.

L'inquadramento dei lavoratori nelle diverse aree, delle quali vengono determinate le caratteristiche ed i requisiti, viene effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

In ogni area, con l'esclusione dell'Area Quadri e - a decorrere dal 1° gennaio 2020 - dell'area C sono previsti tre livelli retributivi.

Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata area non potrà essere assegnato ad area inferiore, salvo quanto stabilito nei successivi punti 1) e 2).

Lo svolgimento di mansioni rientranti in area diversa non dà luogo al passaggio nella nuova area quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:

1. sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

2. esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a mesi tre.

Inoltre, con riferimento ai punti 1) e 2):

a) lo svolgimento di mansioni previste in area superiore dà diritto, per il periodo corrispondente, al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa;

b) lo svolgimento di mansioni previste in area inferiore, dipendente dalle necessità sopraindicate, non comporta, invece, riduzione della retribuzione.

Per il caso di inquadramento definitivo in area inferiore, ove ne sussistano le condizioni e/o le motivate necessità di cui all'art. 2.5 del presente contratto, la differenza di retribuzione tra le due aree verrà attribuita al dipendente quale elemento retributivo riassorbibile in caso di successivo passaggio ad area superiore.

ART. 44- Declaratorie

Area Quadri

Appartiene all'area Quadri il personale il quale, in possesso delle competenze professionali di cui all'area A, espleta funzioni di direzione di unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale nell'ambito di strategie e programmi definiti dalla dirigenza aziendale ovvero esercita competenze di alto carattere professionale, che contribuiscono alle elaborazioni strategiche direzionali in posizione di staff.

I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione della ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e nell'ambito di strategie e programmi definiti dalla dirigenza aziendale.

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 10% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 190/85, gli Enti sono tenuti ad assicurare i dipendenti con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguenti a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'accesso alla qualifica di quadro può avvenire dall'interno o con assunzione dall'esterno. Gli Enti che riterranno di strutturare la propria organizzazione anche con lavoratori quadro, prima di procedere alle nomine o alle assunzioni, informeranno, in fase di prima introduzione della qualifica, le rappresentanze sindacali aziendali e procederanno, ove richiesto ed entro 15 giorni dalla richiesta medesima, al confronto con le stesse.

Fatte salve le specifiche espresse disposizioni previste nel presente articolo, al personale con la qualifica di Quadro si applicano le norme riguardanti il personale non Dirigente, ivi compreso il premio di risultato.

Area A

Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., appartiene a questa area il personale in possesso di elevata competenza tecnico-professionale che, sulla base delle indicazioni del proprio responsabile, in materia tecnico-amministrativa-economica-finanziaria e informatica, nonché gestionale - organizzativa svolge attività caratterizzata dall'importanza ed autonomia delle funzioni, di studio e programmazione di problemi di carattere complesso anche diretti all'organizzazione, razionalizzazione delle procedure.

È normalmente preposto a strutture organizzative di particolare complessità anche a rilevanza esterna non attribuibili al quadro o al dirigente verificando l'attività di esecuzione, ricerca, consulenza e programmazione applicata nelle stesse.

Cura la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti amministrativi che richiedono capacità di analisi, decisione ed iniziativa per la corretta applicazione della normativa, l'utilizzazione funzionale del personale ed il conseguimento dei risultati e degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

È normalmente preposto a settori di attività e cura, anche direttamente, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale.

L'area prevede tre livelli retributivi denominati A1, A2 e A3.

Area B

Appartiene a questa area il personale che svolge attività istruttoria, di iniziativa promozionale, studio, di addestramento, qualificazione e aggiornamento del personale, elaborazione e progettazione di natura tecnica contabile e/o amministrativa che - nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima - presuppongono specializzazione e preparazione professionale nelle attribuzioni di settore o di modulo organizzativo interdisciplinare dell'area di appartenenza, capacità di

valutazione e perseguimento dei risultati, nonché capacità di decisione, di proposta e di individuazione dei procedimenti necessari all'istruttoria dei casi esaminati e delle concrete situazioni di lavoro.

Svolge attività istruttoria di tipo amministrativo, contabile e tecnico che, nell'ambito di prescrizioni di massima e di procedure predeterminate, presuppone un'applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, nonché interpretazione di istruzioni operative e conoscenze professionali.

Svolge le proprie attribuzioni anche mediante l'utilizzazione di apparecchiature specializzate, macchinari, e/o sistemi autonomi ed impianti gestibili con programmi variabili entro procedure generali determinate.

Può essere preposto a settori di attività.

L'area prevede tre livelli retributivi denominati B1, B2 e B3.

Area C

Oltre a quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., appartiene a quest'area, il personale che svolge attività tecnica e/o amministrativa ovvero attività ausiliarie polivalenti che richiedono conoscenze inerenti a tecniche e processi operativi; detto personale opera in conformità a procedure non particolarmente complesse.

Fornisce supporto strumentale ai processi di lavorazione, operando in conformità a procedure con autonomia esecutiva e/o con variabilità di realizzazione.

Utilizza apparecchiature di uso corrente.

Possiede conoscenze di base in merito alla natura, al ruolo ed all'operatività dell'ente.

L'attività ausiliaria polivalente comporta lo svolgimento di attività ausiliare complesse e differenziate quali ad esempio la fascicolazione, conservazione, catalogazione, distribuzione e consegna di documenti ed altri supporti, protocollazione e smistamento di corrispondenza in arrivo ed in partenza, tenuta di registri e bollettari, di schedari anche in formato informatico, videoscrittura e utilizzo di terminale informatico, di spedizione e ricezione di posta elettronica e fax (tale esemplificazione non riguarda quei dipendenti dell'O.N.A.O.S.I. che non espletano funzioni amministrative) e comporta altresì lo svolgimento di semplici attività ausiliarie o operazioni e lavori richiedenti capacità e conoscenze tecniche standardizzate.

Dal 1° gennaio 2020 l'area prevede un solo livello retributivo corrispondente all'attuale C1. A decorrere dalla stessa data al personale inquadrato nei livelli C3 e C2 viene attribuito il livello C1.

Area D

Dal 1° gennaio 2020 è abolita l'Area D. A decorrere dalla stessa data al personale inquadrato nell'Area D viene attribuito il livello C1.

Area Professionale

Appartengono a questa area i dipendenti inclusi in detta area che assumono la personale responsabilità nello svolgimento dell'attività professionale nel rispetto delle norme che regolano il relativo Ordine e Collegio.

Gli Enti assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa delle responsabilità civili verso terzi, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, da estendere ai dipendenti che sono inquadrati nell'area professionale e che operano in condizioni di piena autonomia con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

L'area professionale si distingue in due rami a seconda del requisito culturale di base:

Ramo uno: diploma di laurea ed iscrizione all'albo professionale;

Ramo due: diploma d'istruzione superiore ed iscrizione all'albo professionale. In ogni ramo esistono tre livelli retributivi:

R1, R2 e R3, ai quali si accede secondo i tempi indicati nella tabella B.

Norma sull'area professionale

Per il personale già inquadrato nel Ramo legale resta in vigore la normativa relativa alla ripartizione delle competenze e onorari di Avvocato (art. 30 DPR 411/76 e successive modificazioni). Allo stesso spettano altresì eventuali indennità riconosciute dai vari Enti alla data di entrata in vigore del primo CCNL.

Ramo uno

Appartiene a questo settore il personale non dirigente che svolge con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente, dando uno specifico contributo al generale andamento dell'attività aziendale intesa nel suo complesso attraverso lo svolgimento di funzioni professionali specialistiche di notevole importanza.

Comprende alcune tipiche figure professionali, con competenze specialistiche, abilitazione all'esercizio professionale ed iscrizione nei relativi albi, con funzioni di studio, consulenza, progettazione, programmazione e ricerca ad essi assegnati dall'Amministrazione dell'Ente, e con il coordinamento della Direzione.

Ramo due

Appartiene a questo settore il personale che svolge attività di progettazione e/o direzione dei lavori, di opere edili ed impianti tecnologici, ristrutturazione e migliorie, nonché interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Coadiuva il progettista o il direttore dei lavori, titolare per opere di importanza rilevante, nello svolgimento di tutti i compiti connessi alla natura dell'incarico, assumendo, nell'ambito della specifica competenza personale, responsabilità degli atti professionali svolti nell'espletamento dell'incarico di collaborazione.

Esegue il collaudo di opere edili e di impianti che rientrano nelle competenze previste dagli ordinamenti professionali, l'esame delle questioni relative alla condotta, alla esecuzione ed alla contabilità dei lavori di appalto; in particolare, provvede alla istruttoria della pratica, all'esame degli atti, all'applicazione delle norme sugli appalti ed alla valutazione delle riserve.

È incaricato della revisione prezzo degli appalti; in particolare provvede alla elaborazione di computi ed alla liquidazione dei compensi spettanti alle ditte appaltatrici, previa istruttoria delle pratiche, esame degli atti, applicazione di leggi speciali e valutazione dei prezzi rilevati dalle apposite Commissioni.

È incaricato delle stime, delle consulenze tecnico-legali, degli accertamenti e operazioni catastali.

Effettua, anche in collaborazione con altre professionalità, verifiche e controlli funzionali, costruzioni, impianti, sistemi semplici e complessi di ogni tipo e caratteristica, apparati, laboratori, materiali, strumentazioni, organizzazioni, piani di sistemazione del territorio. Esegue personalmente interventi specializzati. Sorveglia l'esecuzione dei lavori verificandone i risultati tecnici in corso d'opera e/o prodotto finito.

Svolge, anche in collaborazione con le professionalità superiori, attività professionale nell'ambito dell'articolazione del settore agrario, forestale, zootecnico ed agro alimentare, dei beni storico-artistici e culturali.

ART. 45- Passaggi di area - livello

All'interno di ciascuna Area è riconosciuta una progressione del livello retributivo al maturare dell'anzianità di servizio definita dalla tabella B.

Dal 1° gennaio 2020 non si dà luogo alla progressione di livello qualora, nel periodo temporale durante il quale è stata maturata l'anzianità aziendale, si sia verificata una delle seguenti cause ostative:

a) non aver ottemperato a quanto disposto dall'art. 2104 del C.C.;

b) presenza in servizio inferiore a 185 giorni l'anno nel periodo di maturazione di cui alla tabella B. Il riconoscimento della progressione, in questi casi, è posticipato del numero di giorni mancanti, per ciascun anno, al raggiungimento del requisito minimo.

Ai fini dell'applicazione della lett. b) sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per congedo di maternità obbligatoria - compresa l'interdizione anticipata dal lavoro - per congedo obbligatorio di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, le giornate di lavoro interamente recuperate, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, per gli infortuni sul lavoro, per i casi previsti dall'ultimo comma dell'art. 22, per il congedo previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il passaggio ad area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento motivato del CdA, su proposta del Direttore Generale, o di quest'ultimo, se previsto nello Statuto dell'Ente adottato, di norma, sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

a) la qualità del servizio reso nell'espletamento del proprio lavoro;

b) aver adempiuto con risultato positivo eventuali particolari incarichi conferiti;

c) aver seguito con profitto i corsi di aggiornamento e/o di riqualificazione professionale di cui alla lettera b) dell'art. 42 eventualmente promossi e/o organizzati dall'Ente.

Il passaggio di cui sopra avviene, di norma, dal livello apicale dell'area inferiore e comporta l'attribuzione del trattamento economico di accesso, con il mantenimento di eventuali trattamenti ad personam (es. ex RIA) goduti alla data del passaggio.

ART. 46 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, anche in orario pomeridiano, distribuito in cinque o sei giorni lavorativi, secondo le esigenze dell'Ente.

Per l'articolazione e l'applicazione di forme specifiche di orario di lavoro (turni, flessibilità, ecc.) si procederà secondo quanto previsto dall'art. 2.3.

ART. 47 - Lavoro straordinario

Ferme restando le limitazioni di legge, le prestazioni di lavoro del personale devono essere di norma contenute entro l'orario ordinario di cui all'art. 46 del presente contratto.

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze dell'Ente.

Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'Ente, di norma con un preavviso di 24 ore.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà degli Enti di richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale nel limite di legge di 250 ore annue. In presenza di necessità operative connesse al raggiungimento dei fini dell'Ente tale limite potrà essere superato previo confronto con le OO.SS.

Il lavoratore sarà tenuto alla prestazione del lavoro straordinario salvo che sussistano obiettivi impedimenti personali e sia possibile adibire a dette prestazioni straordinarie altro lavoratore dipendente.

ART. 48 - Retribuzione di straordinario feriale

Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria di cui all'art. 53 punto 6), aumentata del 25%.

ART. 49 - Retribuzione di straordinario festivo infrasettimanale

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con compenso pari alla paga oraria, calcolata come indicato nel precedente articolo, aumentata del 50%.

ART. 50 - Lavori compiuti di domenica

Il lavoro compiuto di domenica, salvo quello svolto in missione, sia in Italia che all'Estero, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, calcolata come indicato

nell'art. 53 punto 6), nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.

ART. 51 - Corresponsione del compenso per straordinario

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

ART. 52 - Indennità lavoro notturno

Salvo quanto previsto nello specifico allegato relativo all'O.N.A.O.S.I., per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo e verrà retribuito con la maggiorazione del 50% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 53 punto 6).

ART. 53 - Trattamento economico

Il trattamento economico annuale del personale è costituito dal minimo indicato nelle tabelle retributive, ed è suddiviso in tredici mensilità di eguale importo.

La retribuzione è come di seguito strutturata:

Struttura retributiva

1. Elementi esclusivi della retribuzione di cui al CCNL

a) Retribuzione Tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'ambito del sistema classificatorio. Tale voce comprende l'ex indennità di contingenza, definita nel precedente rapporto di pubblico impiego "indennità integrativa speciale", di cui alla Legge del 13 luglio 1990 n° 193;

b) Retribuzione Individuale di Anzianità, (ex R.I.A.), Livello Economico Differenziato, (ex LED), il cosiddetto "gradone, in quanto ricompresi nelle voci di retribuzione al 30 settembre 1996" derivanti dal precedente rapporto di pubblico impiego, ove riconosciuti al momento della trasformazione del rapporto stesso;

c) Indennità di funzione di cui all'art. 44 del CCNL, Area Quadri;

d) Assegno di qualificazione di cui alla tabella A punto 3 e Assegno Apicali di cui agli artt. 4 e 4 bis;

e) Altri assegni e Indennità corrisposte sulla base di specifici istituti previsti dal presente contratto e sulla base degli accordi di contrattazione di secondo livello;

f) Compensi per lavoro straordinario;

g) Premio di Risultato;

h) Elemento distinto della retribuzione (EDR) salvo quanto previsto all'art. 55 del presente CCNL.

Stanti gli elementi della retribuzione sopra definiti, spettanti e corrisposti secondo le norme di legge e di contratto vigenti, si precisano come segue le nozioni di:

1. Retribuzione Tabellare: come da precedente punto 1 a); l'ammontare annuo e mensile è stabilito nell'allegata Tabella del CCNL;

2. Retribuzione Annua Individuale: costituita dalla sommatoria degli elementi retributivi annui, di cui ai precedenti punti a), b), c), d) ed e) qualora assegni e indennità del punto e) siano corrisposti a carattere continuativo per attività connesse a funzioni organigrammatiche e/o operative di controllo e coordinamento;

3. Retribuzione Mensile Individuale: si ottiene sommando alla Retribuzione Tabellare Mensile tutti gli elementi retributivi mensili di cui ai punti b) c) d) ed e), qualora assegni e indennità del punto e) siano corrisposti a carattere continuativo per attività connesse a funzioni organigrammatiche e/o operative, di controllo e coordinamento;

4. Retribuzione Globale Annua di Fatto: costituita dalla sommatoria dei seguenti elementi retributivi :

- Retribuzione Annua Individuale;
- Altri assegni e Indennità;
- EDR (Elemento distinto della retribuzione);
- Compensi per lavoro straordinario;
- Premio di Risultato;

5. Retribuzione Individuale Giornaliera: si ottiene dividendo la corrispondente Retribuzione Mensile Individuale per il numero dei giorni lavorativi (26 gg.);

6. Retribuzione Individuale Oraria: si ottiene dividendo 1/12 della Retribuzione Annua Individuale per il coefficiente 156;

7. Retribuzione Oraria Globale di Fatto: si ottiene dividendo 1/12 della retribuzione globale annua di fatto per il coefficiente 156.

ART. 54- Tredicesima mensilità

La mensilità aggiuntiva, da pagare il 15 dicembre è pari ad un tredicesimo del minimo tabellare.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste al precedente art. 7, la mensilità aggiuntiva compete in proporzione. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

Al personale assunto nel corso dell'anno la mensilità aggiuntiva spetta in proporzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione della stessa avverrà appena sarà trascorso il periodo di prova.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, anche se in periodo di prova, la mensilità aggiuntiva compete in proporzione al periodo di servizio prestato.

ART. 55 - Elemento distinto della retribuzione (EDR)

A condizione che si sia già proceduto alla ridefinizione dei trattamenti integrativi aziendali in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto, a decorrere dal 1° gennaio 2021 è istituito un elemento distinto della retribuzione pari all'8% della retribuzione tabellare annua vigente, che è corrisposto interamente con la mensilità del mese di giugno.

Tale Elemento distinto della retribuzione (EDR) non concorre a formare base di calcolo per gli istituti accessori contrattuali di cui alla tabella A e viene considerato esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

L'EDR è finanziato per il 75% con risorse rivenienti dalla armonizzazione dei trattamenti integrativi in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto.

L'EDR aggiuntivo, erogato su base annua, matura da gennaio a dicembre di ogni anno e spetta in proporzione alla durata ed alla tipologia di rapporto di lavoro in essere (full time, part time).

ART. 56- Premio di anzianità di servizio

Per le modalità di riconoscimento di detto premio, si rinvia alla contrattazione integrativa di 2° livello.

ART. 57- Sicurezza e prevenzione

L'entrata in vigore del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha introdotto concetti innovativi che provocano una vera e propria evoluzione nel campo della sicurezza e della prevenzione sul lavoro al fine principale di realizzare e consolidare la funzione sicurezza all'interno del luogo di lavoro. L'art. 33 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. prevede che il Servizio Prevenzione e Protezione provveda, in collaborazione con il datore di lavoro e le altre unità organizzative e nell'ambito delle strategie aziendali, agli adempimenti di legge elaborando programmi e strategie per l'attuazione degli obiettivi aziendali. A titolo esemplificativo e non esaustivo provvede alla:

- individuazione dei fattori di rischio;
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione e progettazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proposizione dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del predetto Decreto;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del predetto Decreto.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione pianifica e gestisce i momenti di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori, quali elementi indispensabili per migliorare la prevenzione sul lavoro.

Le Parti stipulanti, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo fissano le regole pratiche per stabilire:

- il numero e le modalità di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- le ore di permesso spettanti;
- le condizioni di utilizzo.

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in

modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

ART. 57.1 – Mobbing e straining

Le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le Parti, altresì, intendono per Straining la condizione psicologica caratterizzata da una grave condotta non necessariamente associata ad un intento persecutorio ma intenzionale e che crei un danno morale e biologico al lavoratore.

Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Ente è tenuto a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

ART. 57. 2 – Abbattimento delle barriere architettoniche

L'articolo 63 del Testo Unico n. 81 del 9 aprile 2008 stabilisce che "i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili" pertanto il datore di lavoro è tenuto a fare in modo che anche chi ha disabilità possa lavorare in sicurezza e senza pericoli per la sua salute, strutturando gli spazi di lavoro di conseguenza.

In tal senso accessi, vie di circolazione, scale, docce, servizi igienici e posti di lavoro usati o occupati direttamente dai lavoratori disabili devono essere strutturati tenendo conto della loro sicurezza, garantendo la piena uguaglianza nei luoghi di lavoro attraverso l'accomodamento ragionevole (legge n. 18/2009). Le misure per rendere il luogo di lavoro un vero spazio di collaborazione e realizzazione professionale passano necessariamente dall'abbattimento delle barriere architettoniche (D. M. n. 236 del 14 giugno 1989).

ART. 58 - Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa

Gli Enti si impegnano a favorire lo sviluppo della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa per i loro dipendenti, ove possibile, ricorrendo ad economie di scala.

TABELLA A

RETRIBUZIONI ACCESSORIE

1. Premio di risultato

È riconosciuto un premio di risultato nel rispetto dei principi di merito, di variabilità, differenziazione, a fronte di obiettivi fissati annualmente dall'Ente finalizzati all'incremento dell'efficienza, innovazione e della qualità, idonei a coinvolgere tutto il personale, in conformità al DM del 25 marzo 2016.

I criteri di valutazione per l'assegnazione del premio di risultato sono oggetto di confronto.

2. Indennità per particolari incarichi

Per particolari e qualificati incarichi, l'Ente potrà riconoscere al dipendente un'indennità in percentuale sulla retribuzione tabellare annua.

Detta indennità sarà motivata e attribuita in via preferenziale ai dipendenti collocati nella posizione economica apicale di ciascuna area, ferma per l'ente la possibilità di attribuirla anche a posizioni intermedie.

L'indennità in questione, sarà corrisposta nella misura minima del 10% della retribuzione tabellare annua per il solo periodo di tempo durante il quale il dipendente svolgerà l'incarico affidatogli.

Ne consegue che, alla cessazione dall'incarico, cesserà anche la corresponsione della predetta indennità.

Al dipendente cui sia attribuito il ruolo di ispettore di vigilanza, in virtù della sua funzione di pubblico ufficiale compete una indennità da definire in sede di contrattazione aziendale non inferiore al 5% della retribuzione tabellare annua.

3. Assegno di qualificazione

Al personale inquadrato nelle aree A, B, C, E, 1-R e 2-R che abbia conseguito una particolare qualificazione, l'Ente riconosce uno specifico assegno per tredici mensilità, valido a tutti gli effetti retributivi, non inferiore al 3% del minimo tabellare, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti a passaggio di area.

Il riconoscimento dell'assegno è subordinato ad una valutazione positiva dell'ente sul processo complessivo di crescita professionale del lavoratore nel tempo. Tale valutazione si forma in base all'esame dell'affidabilità operativa mostrata dal lavoratore, nonché in base all'esito della sua eventuale partecipazione a corsi di qualificazione promossi o indicati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente medesimo.

Il riconoscimento dell'assegno è, altresì, subordinato ad una valutazione che tenga conto:

a) per i dipendenti dell'area C, area B, area E (ONAOSI), nonché 2R, della professionalità e competenza dimostrate con continuità nello svolgimento del proprio ruolo.

b) per i dipendenti dell'area A, dell'area professionale 1R e dell'area professionale O.N.A.O.S.I., oltre che dei requisiti di cui alla lettera a, degli eventuali titoli professionali (per l'area A) e degli eventuali ulteriori titoli di specializzazione posseduti e ritenuti pertinenti allo svolgimento delle mansioni di competenza.

4. Apicali (ulteriore elemento retributivo)

Al personale che abbia acquisito competenza professionale in forza della permanenza da almeno quattro anni nei livelli apicali A1, B1, E1, C1, 1-R1 e 2-R1, in conformità a quanto stabilito dall'art. 45, sarà attribuito un ulteriore elemento fissato nella misura del 3% della retribuzione tabellare, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti a passaggi di area.

Gli Enti, per particolari meriti connessi allo svolgimento delle mansioni congiuntamente agli esiti connessi a percorsi di aggiornamento professionale volti a valorizzare l'esperienza professionale acquisita, possono anticipare l'attribuzione di tale nuovo incremento remunerativo.

4bis. Apicali (elemento retributivo aggiuntivo)

A decorrere dal 01/01/2020 è introdotto, fatto salvo quanto previsto dal precedente punto 4, un elemento retributivo aggiuntivo con le stesse caratteristiche e alle medesime condizioni, anche economiche, di cui al precedente punto.

Ai fini della decorrenza, in fase di prima applicazione, per il Personale al quale è già corrisposto l'assegno apicale di cui al punto 4 della presente tabella, l'ulteriore elemento sarà riconosciuto prendendo a riferimento la data del 1° gennaio 2019. Per i dipendenti che al 1° gennaio 2019 beneficiavano da almeno 10 anni dell'assegno apicale, l'ulteriore elemento retributivo è erogato a decorrere dal 1° gennaio 2021.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il tabellare al 31 dicembre 2018, aumentato del 3%, costituisce base di calcolo per gli incrementi che, per il triennio 2019-2021, saranno riconosciuti a far data dal 1° gennaio di ogni anno, secondo le percentuali di seguito indicate:

a) 1,1% per l'anno 2019;
b) 1% per l'anno 2020
c) 0,9% per l'anno 2021

I nuovi tabellari sono quelli riportati nella tabella che segue.

Livello	Minimo Tabellare Annuo al 31/12/2018	Incremento 3%	Minimo Tabellare Annuo al 01/01/2019	Minimo Tabellare Annuo 2019 (Minimo Tabellare Annuo al 01/01/2019 +1,1%)	Minimo Tabellare Mensile 2019 (diviso 13)	Minimo Tabellare Annuo 2020 (Minimo Tabellare Annuo al 01/01/2019 +1%)	Minimo Tabellare Mensile 2020 (diviso 13)	Minimo Tabellare Annuo 2021 (Minimo Tabellare Annuo al 01/01/2019 + 0,90%)	Minimo Tabellare Mensile 2021 (diviso 13)
Quadri	48.037,11	1.441,11	49.478,22	50.022,48	3.847,88	50.517,27	3.885,94	50.962,57	3.920,20
A1	33.525,90	1.005,78	34.531,68	34.911,53	2.685,50	35.256,84	2.712,06	35.567,63	2.735,97
A2	30.595,07	917,85	31.512,92	31.859,56	2.450,74	32.174,69	2.474,98	32.458,31	2.496,79
A3	29.236,87	877,11	30.113,98	30.445,23	2.341,94	30.746,37	2.365,11	31.017,40	2.385,95
B1	27.878,68	836,36	28.715,04	29.030,91	2.233,15	29.318,06	2.255,24	29.576,49	2.275,11
B2	25.448,24	763,45	26.211,69	26.500,02	2.038,46	26.762,13	2.058,63	26.998,04	2.076,77
B3	24.733,40	742,00	25.475,40	25.755,63	1.981,20	26.010,39	2.000,80	26.239,66	2.018,44
C1	24.018,56	720,56	24.739,12	25.011,25	1.923,94	25.258,64	1.942,97	25.481,29	1.960,10
C2	22.803,33	684,10	23.487,43	23.745,79	1.826,60				
C3	22.159,99	664,80	22.824,79	23.075,86	1.775,07				
D1	21.516,61	645,50	22.162,11	22.405,89	1.723,53				
1R1	58.616,72	1.758,50	60.375,22	61.039,35	4.695,33	61.643,10	4.741,78	62.186,48	4.783,58
1R2	48.037,11	1.441,11	49.478,22	50.022,48	3.847,88	50.517,27	3.885,94	50.962,57	3.920,20
1R3	35.455,97	1.063,68	36.519,65	36.921,37	2.840,11	37.286,56	2.868,20	37.615,24	2.893,48
2R1	31.095,45	932,86	32.028,31	32.380,62	2.490,82	32.700,91	2.515,45	32.989,16	2.537,63
2R2	28.236,11	847,08	29.083,19	29.403,11	2.261,78	29.693,94	2.284,15	29.955,69	2.304,28
2R3	26.234,55	787,04	27.021,59	27.318,82	2.101,45	27.589,04	2.122,23	27.832,23	2.140,94

TABELLA B

Area A	Anzianità di servizio maturata nel livello di appartenenza
Per il passaggio dal livello A/3 al livello A/2	4 anni (48 mesi)
Per il passaggio dal livello A/2 al livello A/1	7 anni (84 mesi)
Area B ed Educativa (ONAOSI)	
Per il passaggio dal livello B/3 al livello B/2	4 anni (48 mesi)
Per il passaggio dal livello B/2 al livello B/1	5 anni (60 mesi)
Ramo 1	
Per il passaggio dal livello R/3 al livello R/2	4 anni (48 mesi)
Per il passaggio dal livello R/2 al livello R/1	7 anni (84 mesi)
Ramo 2	
Per il passaggio dal livello R/3 al livello R/2	4 anni (48 mesi)
Per il passaggio dal livello R/2 al livello R/1	5 anni (60 mesi)

NORME di raccordo

Il presente contratto sostituisce quello scaduto il 31 dicembre 2018.

Dichiarazioni congiunte

A) Con riferimento alle somme stanziate annualmente dai singoli Enti in favore della formazione dei dipendenti, ai sensi dell'art. 42 del presente contratto, i costi non sostenuti nell'anno di riferimento, dovranno essere sostenuti nell'anno successivo.

B) Ai sensi della Direttiva UE(2019/1158 del 20 giugno 2019), che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, tenuto conto dell'evoluzione del Diritto in materia, le parti definiscono "Secondo Genitore Equivalente" la persona che, indipendentemente dal sesso, esercita la responsabilità genitoriale e la tutela nei confronti del minore.

ALLEGATO ONAOSI

Il presente allegato è parte integrante del CCNL AdEPP ed è teso a meglio definire la specificità di figure professionali attraverso le quali la Fondazione ONAOSI persegue le proprie peculiari finalità istituzionali. Pertanto, le parti convengono sulle seguenti specifiche declaratorie.

1. MANSIONI OPERATIVE E AUSILIARIE

Nell'ambito dell'ONAOSI, oltre a quanti rientranti nella declaratoria del presente CCNL, sono inquadrati in area C le seguenti figure professionali:

- Giardinieri, Manutentori e Fuochisti;
- Operatori delle Cucine, delle Pulizie, Camerieri, Operatori dei Servizi di Guardaroba e Lavanderia;
- Portieri, Autisti e Centralinisti

2. AREA EDUCATIVA

Appartiene all'area educativa il personale che svolge funzioni educative nell'ambito delle varie articolazioni delle strutture dell'ONAOSI. Si distingue in:

- *Funzione Educatore Coordinatore (1E)*: è riconosciuta al personale in possesso di elevato livello di qualificazione e competenza professionale che svolge attività caratterizzata dall'importanza ed autonomia delle funzioni, anche sovrintendendo e coordinando i rispettivi settori o attività educative. La figura – di norma, Responsabile di struttura, servizio o sezione – svolge altresì attività di analisi, studio e ricerca, anche al fine di elaborare ed indirizzare la formulazione e l'attuazione di piani educativi. L'area 1E è equiparata all'area A, sia ai fini della progressione dei livelli di cui alla Tabella B che degli istituti economici di cui alla Tabella A del vigente CCNL;
- *Funzione Educatore (2E)*: è riconosciuta al personale che espleta funzioni educative e di orientamento volte a promuovere il processo formativo, la maturazione, lo sviluppo della personalità, l'osservanza delle regole della comunità, mediante autonoma capacità di valutazione e decisione sui singoli casi. L'area 2E è equiparata all'area B, sia ai fini della progressione dei livelli di cui alla Tabella B che degli istituti economici di cui alla Tabella A del vigente CCNL.

Al fine di consentire la flessibilità nell'impiego delle risorse umane all'interno della Fondazione, nonché per offrire un incentivo professionale, i dipendenti inquadrati in Area Educativa trasferiti in Aree Amministrative – e viceversa – con trattamento retributivo equivalente, conservano l'anzianità di servizio maturata ai fini del passaggio di livello retributivo.

3. AREA PROFESSIONALE O.N.A.O.S.I – ASSISTENTI SOCIALI

Gli assistenti sociali, con regolare iscrizione al proprio Ordine Professionale (indipendentemente dall'iscrizione alla Sezione A o B del relativo Albo), sono inquadrati in Area A, sia ai fini della progressione dei livelli di cui alla Tabella B che degli istituti economici di cui alla Tabella A del vigente CCNL, nonché ai fini della progressione verso l'area amministrativa superiore.

4. INDENNITA' VARIE

Nell'ambito della contrattazione integrativa di 2° livello, verranno valutate ulteriori peculiarità esistenti – anche in relazione alle aree di cui al presente Allegato – cui attribuire, eventualmente, specifiche indennità.

IL PRESIDENTE DELLA FONDAZIONE ONAOSI

CGIL CISL UIL CISAL

USB DIRPUBBLICA