CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA ENTI, OPERE E ISTITUTI VALDESI

(Decorrenza: 01/01/2023 - Scadenza: 31/12/2025)

Il giorno 9 aprile 2024 in Torino

TRA

Tavola valdese e Diaconia valdese (CSD) nella persona del capo delegazione Marco Armand Hugon, Gianluca Barbanotti, Stefano Gnone, Sergio Gentile, Roberto Mellone, Ulf Hermann Koller, Pier Franco Raffaelli

E

le Federazioni Nazionali di:
Funzione Pubblica CGIL rappresentata da Michele Vannini, Elena De Pasquale, Francesca Delaude, Paolo Manassero e Francesco Belli;
Funzione Pubblica CISL rappresentata da Franco Berardi, Massimiliano Marzoli, Tiziana Tripodi;
UIL FPL rappresentata da Pietro Bardoscia, Claudio Faidiga;

si è siglato il C.C.N.L. che regola il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti, Opere, Istituti Valdesi, composta da 82 articoli.

Premessa

Gli enti, le opere, gli istituti di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono costituiti nell'ambito dell'Ordinamento valdese, di cui si dà atto nell'intesa tra il Governo della Repubblica Italiana e la Tavola valdese, ai sensi dell'art. 8, terzo comma, della Costituzione, intesa attuata con legge 11 agosto 1984, n. 449 "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e le Chiese rappresentate dalla Tavola valdese".
Conformemente alle Discipline valdesi, le Opere ed Istituti sono condotte da Comitati o Commissioni formati da membri appartenenti alle Chiese valdesi e metodiste ed altre Chiese evangeliche, in base agli statuti di ciascun Organismo, e rispondono del loro operato alle rispettive assemblee ivi previste. Essi pertanto, per status giuridico derivante dall'inquadramento nell'Ordinamento giuridico valdese, hanno piena autonomia a tutti gli effetti giuridici, contrattuali e gestionali dei rapporti di lavoro.
Detti enti considerano i propri ospiti come soggetti e non come oggetti del loro scopo statutario; affermano e rispettano il pluralismo religioso e culturale, non hanno obiettivi di proselitismo. Essi non perseguono finalità di lucro; basano la loro attività sui principi della solidarietà e della democrazia e ritengono diritto-dovere di ogni essere umano il lavoro come compito e campo di azione della propria vocazione.
In forza della unitarietà dell'Ordinamento valdese, pur nella varietà dei soggetti che vi fanno parte, negli enti, opere ed istituti possono essere impegnate persone con posizioni giuridiche diversi, a seconda dei loro doni e dell'impegno formalmente assunto: possono dunque essere coinvolti pastori e pastore, diaconi e diacone delle chiese valdesi e metodiste, iscritti/e nei ruoli della Tavola e da essa autorizzati/e, personale iscritto nei libri matricola dei singoli enti, personale volontario - membri delle chiese evangeliche italiane ed estere come pure persone non direttamente collegate a dette chiese, ma in comunione di intenti con la loro opera di testimonianza e che ne condividono le finalità - e obiettori di coscienza.

Per le pastore ed i pastori, le diacone ed i diaconi iscritti nei ruoli della Tavola valdese e comunque per il personale autorizzato ai sensi dell'Ordinamento valdese, vengono previste particolari convenzioni per il distacco di personale, che avviene per il raggiungimento delle finalità istituzionali della Tavola valdese e che non costituisce attività di carattere commerciale ai fini delle leggi dello Stato. Il presente C.C.N.L. si applica esclusivamente al personale iscritto nei libri matricola degli enti di cui al comma 1.

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - (Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si inquadra nei settori socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, si applica a tutto il personale dipendente dagli enti, le opere, gli istituti costituiti nell'ambito dell'Ordinamento valdese e ne disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.
Per ente, opera ed istituto si intende ogni singola unità produttiva.
Per l'attuazione delle loro finalità istituzionali, i predetti enti si avvalgono della collaborazione di persone che ne condividono i fini e si impegnano a perseguirli.
Le parti contraenti si impegnano a favorire la costituzione di un unico C.C.N.L. del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, attraverso la definizione di una parte normativa ed economica comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate dai singoli contratti vigenti in altre realtà del non profit.
Può essere destinatario del presente C.C.N.L. il personale dipendente da enti afferenti ad altre confessioni religiose evangeliche che, pur non appartenendo all'Ordinamento valdese, intendano applicarlo, giudicandolo consono per spirito e finalità ai loro scopi statutari.

Art. 2 - (Ambito di applicazione)

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative ed attività svolte dai predetti enti, opere ed istituti:
- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico (servizi residenziali di supporto all’abitare, centri di assistenza, sportelli di prossimità, ecc.);
- servizi per persone affette da dipendenze;
- servizi per minori (centri diurni, servizi residenziali per minori, educativa domiciliare e di territorio, centri estivi, ecc.);
- servizi per persone con disabilità non autosufficienti (residenze assistenziali, centri per la riabilitazione, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per minori con disabilità (centri diurni, ambulatori, servizi di supporto alle famiglie, ecc.);
- servizi per persone anziane non autosufficienti (residenze sanitarie assistenziali, centri diurni, assistenza domiciliare, servizi di territorio, ecc.);
- servizi per persone anziane autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti (case di riposo, residence, case-albergo, assistenza domiciliare, servizi di territorio, ecc.);
- attività di educazione, di istruzione, di formazione professionale (centri giovanili formativi, centri culturali, scuole materne, scuole dell'obbligo, altri istituti di istruzione, ecc.);
- attività turistiche di interesse sociale, culturale e religioso;
- attività di accoglienza di gruppi e persone singole per campi e soggiorni di studio e di riposo, dibattiti, iniziative religiose, culturali ed associative (centri culturali e ricreativi, case per ferie, alberghi, colonie marine e montane, ostelli, ecc.);

- servizi a tutela delle donne (case protette; centri di ascolto; servizi di accompagnamento);
- servizi di accoglienza, integrazione e accompagnamento di persone migranti (accoglienza residenziale di primo e secondo livello; supporto legale; sportelli informativi; servizi alle frontiere; accompagnamento al lavoro; ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati o comunque denominati.

Art. 3 - (Decorrenza e durata)

Le parti concordano quanto segue:
a) il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e scade il 31 dicembre 2025;
b) le piattaforme per il rinnovo contrattuale saranno presentate tre mesi prima delle scadenze contrattuali per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale;
c) il presente contratto potrà essere disdettato da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento;
d) in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;
e) ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente C.C.N.L. deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - (Diritto di informazione e confronto tra le parti)

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
Le parti confermano l'importanza del sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore.
Le sedi di informazione e confronto sono:

Livello nazionale
Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:
- analizzare l'andamento per settori di attività;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente C.C.N.L.;
- promuovere iniziative anche volte alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

Livello regionale/Territoriale
Annualmente o su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- su richiesta delle OO.SS. è fornita la documentazione relativa al dato occupazionale:
- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente C.C.N.L., e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.N.L.;
- verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.
- condividere, nel rispetto delle proprie competenze, il piano formativo e le iniziative che prevedono un coinvolgimento delle OO.SS.

In relazione alle Unità Operative ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U e in loro assenza alle RSA e alle OO.SS., ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quanto previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Per eventuali processi di esternalizzazione e terziarizzazione di servizi o parti di essi, sarà data tempestiva informazione preventiva alle RSA/RSU e alle OOSS territoriali firmatarie del C.C.N.L. Verranno inoltre fornite informazioni preventive, con le stesse modalità, in caso di cambi di appalto.

Art. 5 - (Struttura della contrattazione)

Sono titolari della contrattazione a livello di ente, opera ed istituto le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli:

- Primo livello Nazionale
- Secondo livello Integrativo

Il Contratto nazionale

Il C.C.N.L. ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle diverse realtà che vi afferiscono, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Nel determinare gli effetti economici, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, della redistribuzione della ricchezza prodotta, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività, del mercato del lavoro del settore, e del riconoscimento delle professionalità espresse.

La contrattazione Integrativa

La contrattazione integrativa, si articola alternativamente, su livello *unificato* per gli Enti presenti in più regioni e sul livello regionale e/o territoriale. Per tutti gli altri Enti le materie relative alla contrattazione integrativa sono interamente gestite a livello regionale e/o territoriale.

Integrativa unificata

Le materie demandate a livello unificato, riguardanti gli Enti presenti in più regioni, dovranno trovare un'armonizzazione a livello regionale al fine di determinare pari condizioni.

Sono titolari della contrattazione integrativa a livello unificato i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatari del presente CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa unificata, si avvarranno, nell'esercizio del suddetto diritto di contrattazione, del contributo delle RSA o delle RSU lì ove presenti.

Al suddetto livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

- La gestione degli articoli del presente CCNL rinvianti alla contrattazione integrativa
- L'inquadramento di nuove figure
- Verifica inquadramenti professionali prevista dal CCNL
- I premi di produzione
- I percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie
- Gli orari di lavoro e le altre fattispecie richiamate negli articoli 69, 72, 75.
- La definizione dei servizi minimi garantiti;
- La promozione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali (cfr. art. 5 L. 53/2000).
- I corsi di aggiornamento, qualificazione, riconversione e riqualificazione;
- La qualità e sicurezza in ambiente di lavoro
- Controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL

Le materie di seguito demandate alla contrattazione regionale/territoriale, diverse da quelle sopra elencate, potranno essere affrontate al livello di singola sede degli enti presenti in più regioni.

Integrativa regionale/territoriale

Sono titolari della contrattazione integrativa a livello regionale e/o territoriale, le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

La contrattazione integrativa a livello regionale e/o territoriale, coinvolge sia gli enti/organizzazioni presenti in più regioni che enti/organizzazioni locali.

Sono demandate a livello di contrattazione decentrata regionale e/o territoriale le seguenti materie:

- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente C.C.N.L.;
- definizione di principi e parametri dei valori economici del premio di risultato, legati al raggiungimento di migliori risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza organizzativa, che permettano l'applicabilità di agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente come previsto dall'art. 76;
- l'andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- L'andamento dei processi di accreditamento e remunerazione delle prestazioni;
- la politica degli organici;
- il funzionamento dei servizi;
- le condizioni ambientali e la qualità del lavoro;
- le mense, i servizi del tempo libero,

- la struttura degli orari (turni, straordinari, festività, reperibilità, permessi, flessibilità, ecc.);
- le missioni, le trasferte, i trasferimenti, la mobilità interna, l'uso di alloggi di servizio;
- i corsi di aggiornamento,
- qualificazione/riconversione e riqualificazione;
- la verifica degli inquadramenti professionali previsti dal presente contratto;
- i percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie;
- Le materie demandate dal CCNL al secondo livello di contrattazione

Art. 6 – (Commissione paritetica bilaterale)

La Commissione paritetica bilaterale a livello nazionale è composta da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dalla Tavola valdese e/o dalla Commissione sinodale per la diaconia e 3 (tre) dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
La Commissione paritetica bilaterale nazionale costituisce lo strumento atto a dirimere, anche a richiesta di una delle parti, le controversie interpretative che dovessero insorgere nella applicazione del presente contratto; le parti si impegnano a definire consensualmente, entro 15 giorni dalla richiesta, la controversia.
Le parti possono avvalersi dell'assistenza delle rispettive strutture nazionali nella trattativa a livello decentrato di cui al precedente art. 5 per dirimere situazioni di contenzioso altrimenti non superabili.

Art. 7 - (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146, e successive modifiche e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, in caso di sciopero, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto, appositi contingenti di personale, definiti per categorie e profili che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

Art. 8 - (Pari opportunità tra uomo e donna)

Ai fini della piena e puntuale applicazione del dlgs 198/2006, l. 27 dicembre 2017 n° 205 e s.m.i è costituita la Commissione nazionale per le pari opportunità composta da una componente o un componente designata/designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di rappresentanti della Tavola valdese e della CSD.
Le finalità di detta Commissione per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.
Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso le singole realtà territoriali, qualora ritenuto opportuno.

Art. 9 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni)

Tutela lavoratrici e ai lavoratori impegnati in un progetto terapeutico di recupero
Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico, ludopatia, disturbi del comportamento alimentare e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano, in riferimento alla legge 26 giugno 1990, n. 162, le seguenti misure a sostegno:
a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
b) concessione di permessi giornalieri non retribuiti nella misura massima di due ore giornaliere;
c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della dipendente o del dipendente alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Tutela della popolazione lavorativa anziana
Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito, previo confronto territoriale fra le parti, saranno esaminate le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico del lavoratore al fine di individuare e concordare modalità di gestione dei servizi finalizzate alla rimozione delle stesse e alla prevenzione delle inidoneità lavorative.

Art. 10 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap)

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche e integrazioni e alla Legge n. 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge n. 53/2000.

Fermo restando le attuali disposizioni di legge previste in materia, allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei lavoratori e lavoratrici a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
b) concessione di permessi giornalieri non retribuiti nella misura massina di 2 ore al giorno;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.
Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del/la dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 11 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato)

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dal titolo III del Dlgs 117/2017, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'ente, opera ed istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente C.C.N.L. oltre a quanto previsto dalla normativa vigente.

Titolo III
DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie) che saranno costituite ai sensi del regolamento da definirsi tra le parti, ovvero le R.S.A. (Rappresentanze sindacali aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U.
Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U., ovvero R.S.A. in caso di non costituzione delle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.
Alla Rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della 20 maggio 1970, n. 300.
Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'amministrazione.

Art. 13 - (Assemblea e diritto di affissione)

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
Gli enti, opere ed istituti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori e lavoratrici e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, entro i termini suddetti, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente C.C.N.L. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

Le RSA e/o le RSU e/o le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., hanno diritto di affiggere in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati non anonimi relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/70.
Tale diritto spetta alle singole RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché alle RSU, quale organismo unitario, e non a ciascuna delle sue componenti.
Il diritto riguarda l'affissione di materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'Ente.

Art. 14 - (Permessi per cariche sindacali)

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera sindacale territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla amministrazione in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

Art. 15 - (Contributi sindacali)

I lavoratori e lavoratrici hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.
La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal primo giorno del mese successivo.
Le trattenute mensili operate dai singoli enti, opere ed istituti sulle retribuzioni dei lavoratori e lavoratrici in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.
Gli enti, opere ed istituti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Titolo IV
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - (Assunzione)

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto che tenga conto delle previsioni del D.lgs 104/2022 attuative della Direttiva UE 2019/1152 e contenente le seguenti indicazioni e tenendo conto delle: identità delle parti, luogo di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L.
Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, ovvero alla loro autocertificazione nei casi previsti per legge, a prendere visione del contratto collettivo nazionale di lavoro e del regolamento interno dell'ente, opera od istituto, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, in relazione alle peculiarità dell'opera ed istituto:
- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione del libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento)
- documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- permesso di soggiorno ove necessario;
- titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- certificato di iscrizione all’albo o ordine professionale ove necessario;
- certificato generale penale e dei carichi pendenti o quanto previsto da normative specifiche sulla base de servizio svolto;
- scheda di servizio rilasciata dal Centro per l'Impiego
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza anagrafica;
- eventuale libretto di pensione;
- altra documentazione relativa alle detrazioni fiscali e assegni famigliari.

L'ente rilascia ricevuta per i documenti acquisiti in originale.
La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e dati anagrafici forniti all'atto dell'assunzione.
All'atto della assunzione, ella/egli rilascerà l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della Legge n. 196/2003 e s.m.i.
Prima dell'assunzione in servizio l'ente, opera ed istituto disporrà accertamenti sull'idoneità fisica della lavoratrice e del lavoratore, sottoponendola/lo a visita medica da parte di Organi sanitari pubblici.
In relazione alle caratteristiche dell'ente, opera ed istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dalle leggi vigenti.
Gli oneri derivanti, ivi compresi gli eventuali accertamenti periodici e per la tessera sanitaria, ove prevista dalla legge vigente, sono a carico della struttura.
Si conviene altresì che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti e/o vaccinazioni previsti dalla legge, soli allorquando l’articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentono a questi di ottemperare al menzionalo obbligo.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore professionale, insegnanti, cuoco, bagnino, assistente sociale, animatrice/ore, assistente all'infanzia, logopedista, impiegata/o di concetto, autista di scuolabus, psicologa/o, personale addetto ai piani, personale addetto di sala.
L'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità è promosso per tutte le attività svolte dagli enti e correlate alle capacità lavorative dei medesimi in conformità alle vigenti norme in materia, in particolare alla legge 12 marzo 1999 n. 68 ed al DPR. n 333/2000 e D.Lgs. 151/2015 e s.m.i.
In applicazione della vigente normativa in materia, il computo, ai fini della determinazione della quota di riserva, viene effettuato con riferimento alle figure inquadrate nelle categorie A, B e C, limitatamente al personale tecnico esecutivo e personale con funzioni amministrative e di segreteria.

Art. 17 - (Inserimento della lavoratrice e del lavoratore)

Gli enti, opere ed istituti che applicano il presente C.C.N.L. attuano un programma di inserimento della lavoratrice e del lavoratore che preveda:
- la presentazione dell'opera ed istituto e informazioni generali sull'Ordinamento valdese;
- la presentazione dell'organizzazione del lavoro all'interno di ciascuna struttura e del personale direttamente superiore e dei colleghi di lavoro;
- la presentazione del presente contratto di lavoro e dell'eventuale contratto integrativo aziendale o di secondo livello, con particolare riferimento ai diritti e ai doveri della lavoratrice e del lavoratore;
- tutte le informazioni che sono ritenute importanti per rendere note le peculiarità e le caratteristiche dell'opera;
- le informazioni sulle misure di sicurezza e dell'ambiente;
- la consegna di una copia del presente contratto di lavoro e del regolamento interno se previsto.

Art. 18 - (Mobilità)

L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale per un massimo di trenta giorni presso strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola amministrazione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza dell'ente, opera ed istituto cui originariamente è stata assegnata la dipendente o il dipendente.
L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'ente diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'ente in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 maggio 1970, n 300 art. 13, secondo criteri concordati con le Rappresentanze sindacali.

Art. 19 - (Trasferimento tra enti, opere ed istituti)

Alla lavoratrice o al lavoratore in caso di trasferimento da un ente, opera, istituto ad un altro devono essere mantenute e rispettate le sue mansioni e la sua posizione giuridico-economica,

secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

Art. 20 - (Periodo di prova)

Per il personale afferente alla categoria A il periodo di prova viene espletato entro 30 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il personale afferente alle categorie B e C il periodo di prova viene espletato entro 60 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il restante personale tale periodo viene espletato entro 180 giorni. Per giorni lavorativi si intendono giorni di effettivo lavoro.
Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Gli enti, opere ed istituti si impegnano a procedere all'eventuale risoluzione del rapporto dopo che sia trascorsa almeno la metà del periodo previsto.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata e lo stesso periodo sarà computato nell'anzianità di servizio.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla/al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive e dell'indennità di fine rapporto maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata come mese intero.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, maternità o infortunio sul lavoro la/il dipendente sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

Art. 21 - (Apprendistato)

1 - Finalità dell'Istituto
1.1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione europea e a quanto disposto dal D.Lgs. n.81/2015, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.
1.2. L'apprendistato e un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi di informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.
1.3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disc.pl,na legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare I attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire, per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
1.4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante art. 44, D.Lgs. n. 81/2015, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto

previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico - professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

2 - Ammissibilità

2.1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:
- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2.2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

2.3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A B C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale per i quali si e individuato analitico profilo formativo allegato;
E' escluso per i seguenti profili sanitari:
- Operatore Socio Sanitario
- Infermiere
- Fisioterapista
- Educatore
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo

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

3 - Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età

3.1. Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisito al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

3.2. Proporzione numerica

In virtù dell'art. 42 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che gli enti hanno facoltà di occupare non può superare il rapporto di n. 3 apprendisti ogni n. 2 lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. La struttura operativa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3.3. Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulati a partire dal diciassettesimo anno di età.

4 - Percentuale di conferma

4.1. Gli enti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

4.2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

5 - Periodo di prova

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

6 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

6.1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

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

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

7 - Obblighi del datore di lavoro

7.1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
7.2 Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

8 - Doveri dell'apprendista
8.1. L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
8.2 L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

9 - Trattamento normativo
9.1 L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
9.2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.
9.3 Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/2001.
9.4 Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 66/2003; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

10 - Trattamento economico
10.1 Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dal presente C.C.N.L., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:
- Per contratti di durata fino a 18 mesi:
- dal 1° ai 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
- Per contratti di durata fino a 24 mesi:
- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
- Per contratti di durata fino a 36 mesi:
- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
10.2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

11 - Malattia
11.1 - Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.

12 - Durata dell'apprendistato

12.1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie.

Categoria	Mesi
A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

La durata del contratto di apprendistato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di Educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

dal 1° al 9° mese:	85% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire
dal 10° al 18° mese:	90% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire

La durata del contratto di apprendistato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di Operatore Socio Sanitario, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

dal 1° al 12° mese:	85% della retribuzione corrispondente alla categoria C2
dal 13° al 18° mese:	100% della retribuzione corrispondente alla categoria C2

Al termine del periodo di formazione l'apprendista verrà inquadrato nella categoria C3

13 - Estinzione del rapporto di apprendistato

13.1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al termine del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso a compimento avvenuto;

14 - Apprendistato in cicli stagionali

14.1 Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 5, del D.Lgs. 81/2015 , è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nelle sole strutture ricettive quali casa ferie, foresterie e alberghi, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

14.2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

14.3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

15 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

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

16 - La "formazione interna"

16.1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante art. 44 D.Lgs. 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

16.2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione (come previsto dai successivi punti 18 e 19) - e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

17 - Tutor aziendale

17.1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

17.2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

17.3. Nelle imprese con oltre 15 lavoratori e lavoratrici il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 lavoratori e lavoratrici può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

17.4 Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

17.5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor.

18 - Durata della formazione

18.1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

18.2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

18.3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

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

19 - Formazione: contenuti e modalità di erogazione

19.1. Le attività formative, strutturate in una fama modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

19.2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

19.3. I contenuti dei percorsi tecnico - professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzane strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

19.4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

19.5. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

20 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 22 (Lavoro a tempo parziale)

A - Norme di carattere generale

Ai sensi del D.Lgs n. 81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

1. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
3. II rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
4. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
5. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 4 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
6. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
7. II personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.

B - Lavoro supplementare

Per il personale assunto part-time è ammesso, previo confronto in sede aziendale, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 25% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito con la maggiorazione del 33%.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale

C - Clausole elastiche

Le clausole elastiche possono essere previste all'atto dell'assunzione o con successivo accordo scritto tra lavoratore e Istituzione. In questo caso il lavoratore può richiedere di essere assistito da rappresentanti dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese fra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

1. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
2. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli e le figlie o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3,

comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio o una figlia convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio o una figlia convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.

3. Può altresì recedere per gravi e documentate esigenze di carattere familiare e a discrezione del datore di lavoro
4. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

D - Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

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

E - Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o figlie o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio/a convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio/a convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei lavoratori e lavoratrici a tempo pieno.

Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituzione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, terrà in particolare considerazione

le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

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

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

Art. 23 - (Assunzione con contratto a termine)

Il rapporto di lavoro del personale dipendente è a tempo indeterminato.
E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

23.1

A - Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i., il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per gli Istituti che occupano più di 15 lavoratori e lavoratrici; per gli Istituti che occupano fino a 15 lavoratori e lavoratrici è sempre possibile stipulare n. 3 contratti di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.
I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.
Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
c) per lo svolgimento di attività stagionali come da successivo paragrafo 23.5;
d) per lo svolgimento di attività derivanti da progetti sperimentali, da convenzioni e nello specifico per lo svolgimento delle attività riconducibili alla gestione e rendicontazione 8 per mille;
e) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
f) per l'assunzione, nelle scuole paritarie, di docenti non ancora in possesso dell'abilitazione all'insegnamento.

B - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.
E' consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro e per

motivi stagionali. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 23.4.
E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Ente, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Ente stesso.

C – Causali
E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, nei seguenti casi:

- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie
- per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dal datore di lavoro;
- per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;
- particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A e B, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.
Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

23.2 Divieti

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso gli Enti nei quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso Enti nei quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte degli Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

23.3 Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

23.4 Successione dei contratti

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

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

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

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

23.4 bis Assunzione di personale docente non abilitato

Nelle scuole paritarie, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il rapporto a tempo determinato del personale docente non abilitato, comprensivo dei rinnovi e/o proroghe del contratto originario non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentati di ulteriori 72 mesi finalizzati all'espletamento e al superamento delle procedure abilitanti.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato non sono soggetti alla procedura di stipula presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Qualora, superati i 12 mesi, venga stipulato al docente non abilitato, nel successivo periodo di deroga, un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato, con l'esclusione del periodo di prova, nel momento in cui il docente acquisisce l'abilitazione richiesta.

23.5 Attività stagionali

1) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi per il computo dei tempi determinati, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere nonché periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni religiose; tale periodo non può superare complessivamente i 15 giorni nell'arco dell'anno solare;

b) periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in servizi ad apertura annuale; tale periodo non può superare complessivamente i 240 giorni nell'arco dell'anno solare;

I punti a) e b) sono applicabili limitatamente alle strutture e ai servizi di accoglienza turistica.

c) periodi connessi allo svolgimento di determinati servizi da effettuarsi ciclicamente in determinati e definiti periodi nel corso dell'anno quali centri estivi, soggiorni vacanze, attività connesse all'istruttoria delle domande di erogazione dei progetti Otto per Mille;

2) La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali non sono soggetti ai limiti di cui all'art. 19 c. 2, art. 21 c. 2 e art. 2 c.2 lett. C) D.Lgs 81/2015 e s.m.i.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento all'attuale normativa nazionale D.Lgs 81/2015 artt. da 19 a 29 e s.m.i
Le parti concordano che, in ogni Ente che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine e in somministrazione (art 24 del presente C.C.N.L.), non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'ente al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 24 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Istituto.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nell'ente. Gli istituti con meno di 20 lavoratori e lavoratrici non potranno superare il numero di 6 lavoratori assunti con contratto di somministrazione.
Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

- che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

Le parti concordano che, in ogni ente opera ed istituto che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale in somministrazione e con contratti di lavoro a termine (art. 23 del presente C.C.N.L.), non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'ente al 1° gennaio dell'anno di assunzione

Art. 25 – (Lavoro da remoto)

1. Definizione
Si definisce come lavoro da remoto l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa
I rapporti di lavoro da remoto possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la lavoratrice o il lavoratore da remoto è in organico presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.
I rapporti di lavoro da remoto saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
a) volontarietà delle parti;
b) l'adesione al lavoro da remoto avviene su base volontaria di entrambe le parti, fermo restando il diritto di recesso previsto alla sottoscrizione dell'accordo.
c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente, ivi compresi i rientri nei luoghi di lavoro e la loro quantificazione.
e) applicazione del presente C.C.N.L.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite lavoro da remoto concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.
Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del lavoro da remoto.

3 - Postazione di lavoro
Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di lavoro da remoto idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.
La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).
Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di lavoro da remoto presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.
Il datore di lavoro si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda potrà richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4 - Collegamenti telefonici
Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.
Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5 - Arredi
Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi - sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici e ai dispositivi di sicurezza secondo quanto previsto dal T.U. n 81/2008 - presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di lavoro da remoto.

6 - Orario
L'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.
Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso la sede datoriale o in trasferta.

7 - Comunicazione, informazione
Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro gruppo di progetto, rientri settimanali.
Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8 - Riunioni e convocazioni aziendali
In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la/il lavoratrice/lavoratore da remoto dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9 - Diritti sindacali
Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino lavoro da remoto, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai/alle lavoratori/lavoratrici di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della lavoratrice e/o del lavoratore da remoto è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente C.C.N.L.

10 - Controlli a distanza
Il datore di lavoro provvede ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle

OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11 - Sicurezza

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.
Secondo la normativa vigente (D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di lavoro da remoto avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'ente di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.
E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.
In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.
Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e corse per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12 - Riservatezza

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 25 bis - (Lavoro agile)

Il lavoro agile introdotto dalla legge 81/2017, ed ulteriormente declinato dal Protocollo del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra il Governo e le Parti Sociali, è una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Il lavoro agile sarà svolto entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici; in caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della

prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori. per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Si fa rinvio alla contrattazione di secondo livello, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

Le parti stabiliscono che il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro: l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Eventuali ulteriori specificità verranno declinate ed individuate sul secondo livello di contrattazione. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 26 - (Cessazione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa:
a) per dimissioni volontarie della dipendente o del dipendente;
b) per il licenziamento della dipendente o del dipendente nei casi previsti dalla legge e dal presente accordo;
c) per i casi previsti dalle norme vigenti;
d) per morte.

Art. 27 - (Termini del preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente, opera ed istituto, quanto in quello di dimissioni della

lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.
Salvo il caso di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 34, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso. Il termine è fissato in:
- 15 giorni di calendario per il personale inquadrato nella categoria A;
- 30 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C;
- 60 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nella categoria D;
- 90 giorni di calendario per il restante personale;
- 120 giorni di calendario per il personale dipendente con la qualifica di quadro.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.
Durante il periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'Istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Art. 28 - (Trattamento di fine rapporto)

Si applicano le norme di legge in vigore in materia di trattamento di fine rapporto. Gli enti, opere ed istituti che applicano il sistema previdenziale ed assicurativa ex-INPDAP seguono le norme che li riguardano.
Nel caso di dimissioni per il passaggio alle dipendenze di altre opere ed istituti facenti parte dello stesso Ordinamento, il Fondo di trattamento di fine rapporto può, su volontà dell'interessato, non essere liquidato ma trasferito all'opera ed istituto ricevente.

Titolo V
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 29 - (Comportamento in servizio)

La dipendente ed il dipendente, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione dell'ente, opera ed istituto ed alle sue regole, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il regolamento interno predisposto, ove esista, deve essere portato a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.
Esso non può contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 30 - (Ritardi ed assenze)

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia

possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.
I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui al successivo art. 34 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 31 - (Provvedimenti disciplinari)

Indicazione dei provvedimenti disciplinari
In conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le mancanze della dipendente e del dipendente possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'ente, opera o istituto:
- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
L'ente non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un Rappresentante sindacale o legale.
Si conviene che la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni dal momento in cui l'amministrazione, ovvero i responsabili dei singoli servizi delle strutture di cui all'art. 1 del presente contratto, hanno avuto effettiva conoscenza del fatto commesso.
Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine, ove l'ente non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazione, potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata/o.
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata alla lavoratrice o al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente stesso per presentare le sue controdeduzioni.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari
A) Rimprovero verbale
Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.
La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lettera B).

B) Rimprovero scritto
E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi

provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.
La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lett. C).

C) Multa
Vi si incorre per:
1) inosservanza dell'orario di lavoro;
2) assenza non giustificata, non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'ente, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o di licenziamento;
4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenze nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.
L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.
Eccezione fatta per il punto 5), la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'ente di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.
La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare alla successiva lett. D).

D) Sospensione
Vi si incorre per:
1) inosservanza ripetuta per tre volte dell'orario di lavoro;
2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'ente, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanza stupefacenti;
5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
6) insubordinazione verso i superiori;
7) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, il personale che siano lesivi della dignità della persona;
9) rifiuto ingiustificato ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
10) azioni in grave contrasto con le finalità istituzionali dell'ente, opera, istituto.
La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento
Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:
1) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2) assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

3) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4) grave insubordinazione verso i superiori: minacce o vie di fatto;
5) danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
6) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
7) furto nell'istituto di beni a chiunque appartenenti;
8) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
9) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
10) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, compresi gli atti e le molestie di carattere sessuale;
11) violazione del segreto professionale;
12) uso illecito di informazioni o di documenti.
Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.
E' in facoltà dell'amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente o al dipendente sospesa/o cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni famigliari.

L'elencazione di cui alle lett. A), B), C), D), E) non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

Art. 32 - (Assistenza legale)

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, purché dal fatto non siano derivati provvedimenti disciplinari.

Art. 33 - (Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza)

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, senza oneri alcuni a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 34 - (Ritiro della patente)

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia ritirata dall'autorità competente la patente, necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.
Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Art. 35 - (Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio)

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà oggetto di confronto tra le parti in sede di ente, opera o istituto al fine della verifica delle esigenze ed alla definizione di un accordo che individui i relativi interventi, anche a carattere assicurativo.

Titolo VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-assistenziale-educativo, accoglienza, culturale, ed istruzione, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività degli enti, opere ed istituti.
In un grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.
La richiesta di disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovrà costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Art. 36 - (Categorie di inquadramento e classificazione del personale)

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti intendono consolidare uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli enti, opere ed istituti oggetto del presente C.C.N.L., le esigenze di sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse definite contrattualmente.
Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia ed efficienza della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E ed F.
Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza; è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo, i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie seguenti.
Alle singole categorie sono attribuiti diversi livelli retributivi, denominati fasce economiche, di cui al successivo art. 37.
Le categorie sono individuate mediate le seguenti declaratorie.

Categoria A
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.
Aree di attività sono: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi.
Profili

- Addetto/a alle pulizie e custodia; fattorino

- Operatore/trice generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala)
- Operaio/a generico/a

Categoria B

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazione professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Aree di attività sono: area servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

Profili

- Operatore/trice qualificato/a ai servizi generali, tecnici, amministrativi
- Operaio/a qualificato/a
- Operatore/trice generico/a di assistenza
- Collaboratore/trice scolastico

Categoria C

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo, nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le area di attività: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi, didattici, culturali e di accoglienza.

Profili

- Autista, cuoco/a, operaio/a specializzato/a
- Coadiutore/trice amministrativo/a
- Addetto/a alla reception in strutture ricettive
- Operatore/trice socio sanitario
- Operatore/trice qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi
- Operatore/trice sociale nei servizi di accoglienza
- Animatore/trice
- Istruttore/trice

Categoria D

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli professionali abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono: area dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

Profili

Per l'area sanitaria e socio-assistenziale in possesso dei titoli di cui ai seguenti decreti ministeriali:

- D.M. n. 739 del 14 settembre 1994 Infermiere/a;
- D.M. n. 741 del 14 settembre 1994 Fisioterapista;
- D.M. n. 742 del 14 settembre 1994 Logopedista;
- D.M. n. 69 del 17 gennaio 1997 Assistente Sanitario/a;
- D.M. 155 del 30 marzo 1998 Assistente Sociale;
- Dottori/esse in tecniche psicologiche D.P.R. n. 328 del 05/06/2001 - D.L. n. 105 del 09/05/2003 (sezione B dell'Albo);
- Educatore/trice;
- Operatore/trice legale con laurea in giurisprudenza; scienze politiche o equivalente;
- Mediatore/trice culturale.

Per l'area amministrativa e servizi generali:

- Assistente amministrativo/a;
- Responsabile dei servizi tecnici;
- Istruttore/trice specializzato/a.

Per l'area scuola ed istruzione:

- Insegnanti di scuola dell’infanzia e primaria.

Categoria E

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono: servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

Profili

- Coordinatore/trice dei rispettivi profili sanitari
- Coordinatore/trice di unità operative semplici
- Collaboratore/trice amministrativo/a
- Docente di scuola secondaria superiore
- Psicologo/a ai sensi del D.P.R. n. 328 del 05/06/2001 - D.L. n. 105 del 09/05/2003 (Sezione A dell'Albo)
- Pedagogista
- Direttore/trice di corsi di formazione professionale
- Responsabile amministrativo/a
- Direttore/trice di unità operative complesse di piccole dimensioni

Categoria F

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono: area servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Profili

- Responsabile di area
- Direttore/trice

Alla luce dell'evoluzione dei servizi e della normativa le parti si impegnano ad incontrarsi per definire l'inquadramento di eventuali nuove figure professionali.

Art. 37 - (Norma generale di inquadramento)

L'effettivo inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base della declaratoria dell'articolo precedente.
Per le categorie A, B e C l'inquadramento del personale avviene in base ai seguenti criteri:
- la prima fascia è applicabile nel caso di assunzioni con contratti a termine e di assunzioni a tempo indeterminato; il periodo di permanenza massimo nella prima fascia è di 12 mesi, al termine del quale si è inquadrati nella fascia 2;
- i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a criteri condivisi in sede di contrattazione integrativa;
- i lavoratori assunti con la qualifica O.S.S. vengono inquadrati nella fascia C2 in cui è prevista la permanenza per mesi 12, dopo il quale si darà luogo al passaggio in fascia C3;
- i lavoratori assunti con la qualifica Operatore/trice qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi, come Operatore/trice sociale nei servizi di accoglienza e Animatore/trice vengono inquadrati nella fascia C2 in cui è prevista la permanenza per mesi 12, dopo la quale si darà luogo al passaggio in fascia C3. (Il presente comma ha decorrenza 01/07/2024).

Per le categorie D, E ed F l'inquadramento avviene di norma nella prima fascia economica;
i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a criteri condivisi in sede di contrattazione integrativa.

Art. 38 - (Norma di qualificazione e progressione professionale)

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale sarà inquadrato nelle fasce economiche superiori della medesima categoria, allorquando in rapporto all'Organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi di riqualificazione o di addestramento individuati, definiti e prefissati dalla struttura, in sede di contrattazione integrativa, con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge nazionale, acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua valorizzazione anche attraverso maggiore autonomia e responsabilità.
In sede di contrattazione integrativa, le parti si incontreranno con cadenza annuale per definire ulteriori progressioni orizzontali, tenendo anche in adeguata considerazione la valorizzazione dell’anzianità di servizio.

Art. 39 - (Passaggio di fascia economica nell'ambito della stessa categoria)

Il passaggio ad una fascia economica superiore nell'ambito della stessa categoria non modifica i compiti già in precedenza espletati.

Art. 40 - (Passaggio di categoria)

In caso di passaggio alla categoria superiore saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi e/o indennità per mansioni superiori in godimento.

Art. 41 - (Quadri)

Il personale a cui è affidata la responsabilità direttiva dell'ente, opera, istituto, nominato dagli enti patrimoniali di cui al Regolamento sull'amministrazione ecclesiastica (RO8), inquadrato nella categoria F, è riconosciuta la qualifica di quadro secondo quanto disposto dalla legge n. 190/1985. La suddetta qualifica può essere riconosciuta anche a personale con compiti direttivi di unità operativa semplice inquadrato nella categoria E.
Ai quadri verrà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
Con l'attribuzione della qualifica di quadro, ferma restando la non applicabilità delle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità di funzione.
Per quanto sopra non espressamente disposto, al lavoratore e alla lavoratrice con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli altri lavoratori.
Data la delicatezza della posizione di quadro è fatto esplicito riferimento all'esclusività del rapporto con l'ente, opera ed istituto presso il quale egli presta la sua opera; pertanto il quadro non può svolgere altre attività, anche a titolo di collaborazione libero professionale, presso altre organizzazioni senza la preventiva e formale autorizzazione da parte dell'organo cui risponde.

Art. 42 - (Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica)

Nei confronti della dipendente o del dipendente riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'amministrazione non potrà procedere alla sua dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative, dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica professionale, o diversa qualifica professionale ma di pari fascia economica, purché in possesso della dovuta capacità, od a quella funzionale inferiore.
Dal momento del nuovo inquadramento la dipendente o il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento. Qualora l'inidoneità fisica dipenda da cause di servizio o infortunio sul lavoro o malattia professionale, il/la dipendente conserva la dinamica contributiva della qualifica precedentemente rivestita.

Art. 43 - (Funzioni temporanee di coordinamento)

Al personale cui vengono formalmente affidate funzioni temporanee di coordinamento di attività di settore è riconosciuta una indennità di funzione di cui all'art. 73, comprensiva di tutte le attività ed i tempi aggiuntivi richiesti dalla funzione stessa e per la sola durata dell'incarico. L'indennità non è prevista per il personale inquadrato nelle categorie E ed F e per coloro cui sono già espressamente affidate funzioni di responsabilità di settore, essendo la funzione di coordinamento già inclusa nelle mansioni assegnate.

Titolo VII
ORARIO DI LAVORO

Art. 44 - (Orario di lavoro)

La durata e la distribuzione dell'orario di lavoro sono determinate in armonia con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.
L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore; la sua distribuzione settimanale è di norma su 5 o 6 giorni lavorativi.
Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad una riduzione di orario su base annuale pari a 5 (cinque) giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 33 (trentatre) ore, comprensive delle festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n 54 ed al D.P.R. 28 dicembre 1985, n 792 nonché della festività del 4 novembre; detta riduzione di orario sarà fruibile di norma in giornate intere o in frazioni orarie non inferiori a due ore.
Tali riduzioni verranno assorbite fino a concorrenza, nel caso di enti, opere ed istituti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.
L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello locale con le Rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con quelle dei lavoratori.
L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso ente, opera ed istituto potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario (da un minimo di 24 ad un massimo di 48 ore) riferito al 1° comma.
Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale.
Per le lavoratrici e i lavoratori addetti a lavori a carattere discontinuo di cui al R.D. n. 2657/1923 (portinai, custodi, ecc.) ovvero in attività presso Comunità residenziali l'orario e l'organizzazione del lavoro seguono le norme che li riguardano in materia.
Per i docenti in scuole dell'infanzia, primarie e secondarie l'orario di lavoro prevede la distinzione tra orario di cattedra ed un orario destinato alle attività di istituto (per le scuole secondarie, di norma, l'orario di cattedra è di 18 ore settimanali e quello destinato alle attività di istituto è convenzionalmente di 20 ore); è possibile prevedere il prolungamento nell'orario

di cattedra, fino ad un massimo di 8 ore settimanale, che comportano il riconoscimento della relativa indennità oraria. Tale materia è demandata alla contrattazione decentrata.
Le parti convengono che qualora intervengano disposizioni legislative in materia di durata dell'orario di lavoro si rincontreranno al fine di rapportare alle stesse i contenuti del presente articolo.

Art. 45 - (Banca delle ore)

L'istituto si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro eccedenti l'orario prescritto che saranno accumulate e resteranno a disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo dell'anno, come permessi retribuiti e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il credito maturato e non recuperato entro il 31 dicembre di ogni anno, darà luogo alla corresponsione della sola maggiorazione prevista dal comma successivo.

Per il personale titolare di contratto ad orario full time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 25% della retribuzione oraria.

Per il personale titolare di contratto ad orario p/time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 35% della retribuzione oraria.

Nella banca ore verrà accumulato anche l'accantonamento di ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, confluiranno nella banca ore le residue ore di riduzione oraria, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie, i riposi compensativi delle festività lavorate, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente e non fruiti.

Art. 46 - (Riposo settimanale)

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana.

Titolo VIII
FESTIVITA' E FERIE

Art. 47 - (Festività)

Sono considerati giorni festivi quelli prescritti dalla legge e precisamente:
- tutte le domeniche;
- le seguenti festività civili:
- 25 aprile;
- 1° maggio, festa del lavoro;
- 2 giugno;
- le seguenti festività religiose:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì dopo Pasqua;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- il giorno della festa patronale.

In sede locale, nell'ambito del rapporto tra le parti, potrà essere considerato festivo il 17 febbraio in alternativa alla festività patronale.
Il personale dipendente che per ragioni di continuità di servizio sia chiamato a prestare la sua opera in un giorno di festività infrasettimanale ha diritto al riposo compensativo da usufruire entro i successivi 6 mesi. La retribuzione giornaliera ai fini del presente articolo si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
Qualora una delle festività coincida con la domenica dovrà essere corrisposto al personale dipendente l'importo di una giornata di lavoro oltre alla normale retribuzione oppure si darà luogo ad un riposo compensativo. Lo stesso trattamento spetta al/alla dipendente che si trovi assente dal servizio per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio o comunque col diritto alla corresponsione dello stipendio.

Art. 48 - (Ferie)

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, per ciascun anno solare di 30 o 26 giorni lavorativi a seconda che l'orario settimanale di servizio si articoli rispettivamente in 6 o 5 giorni lavorativi.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le festività infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività infrasettimanali in esso comprese.
Il ricovero ospedaliero e la malattia regolarmente documentata dalla struttura sanitaria pubblica interrompono il decorso delle ferie.
Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 62.
Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni locali in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Di norma il personale dovrà essere posto nella condizione di usufruire di un periodo di ferie di almeno 15 giorni consecutivi in periodo estivo (giugno-settembre). Le chiusure annuali degli enti, opere ed istituti sono computate nelle ferie.
In caso di dimissioni o di licenziamento, saranno retribuiti alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, in quanto maturati e non goduti.
A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore a fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente sia stato richiamato.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto.

Titolo IX
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 49 - (Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile)

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:
- per il primo mese, all'intera retribuzione;
- per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.
Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il/la lavoratore/trice deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni, se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che senza giustificato impedimento, il/la lavoratore/trice non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del/lla lavoratore/trice richiamato alle armi:
- in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art. 50 (Gravidanza e puerperio)

1. A tutela della conciliazione vita-lavoro, le Parti si impegnano a garantire la tutela della maternità e della paternità attraverso misure specifiche atte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori dipendenti.
2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 23.11.1996 n. 645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta all' Ente datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

3. Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026 e successivi aggiornamenti.
4. La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i.
5. Congedo di maternità obbligatorio.
Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi a cavallo del parto ovvero due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, nel rispetto delle normative in materia, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso ovvero nei cinque mesi successivi al parto previa specifica autorizzazione da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, avallato dal medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.
In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.
Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.
Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.
Tali norme si applicano anche alla madre adottiva o affidataria, tenuto conto dell'effettivo ingresso del minore in famiglia, secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.
6. Congedo di paternità obbligatorio.
Il padre lavoratore naturale, adottivo o affidatario, avrà diritto di usufruire di un congedo obbligatorio pari a 10 giorni, fruibili entro il 5° mese di vita del/la bambino/a o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento e quindi, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.
7. Trattamento economico.
Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Istituzione la 13.ma mensilità. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall' Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
8. Divieto di lavoro notturno.
Dall' accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del/la bambino/a, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Fino a tre anni di età del/la bambino/a, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Fino ai dodici anni di età del figlio o della figlia purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni Inoltre le lavoratrici/lavoratori di cui al presente articolo non sono tenuti alla reperibilità notturna.
9. Divieto di licenziamento.

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

10. Divieto di sospensione dal lavoro.

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

11. Diritto al rientro.

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

12. Dimissioni.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 71, calcolata sulla base della retribuzione di fatto in godimento. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alle procedure di cui all'art. 55 dlgs n°151/2015.

13. Congedo parentale.

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

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità o urgenza, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi).

Per la fruizione del congedo parentale su base oraria si rinvia alle norme di legge, salvo diverse disposizioni stabilite nella contrattazione di 2 livello.

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità o urgenza, l'Ente datore di lavoro con un periodo non inferiore ai 15 giorni.

14. Trattamento economico.

Durante il congedo parentale la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, l'indennità prevista dalla specifica normativa in materia.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

15. Riposi giornalieri.

Durante il primo anno di vita del/la bambino/a la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo risposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

16. Malattia del figlio / della figlia.

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

17. Figli/e con disabilità grave

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli/e disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;

b. prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino/a. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino/a all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

c. permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

18. Ai genitori biologici di figli/e disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli/e disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;

b. il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

19. Ai genitori biologici di figli/e disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli/e disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore spettano:
a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.
20. Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:
a. tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.
21. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 51 - (Congedo matrimoniale)

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dalla lavoratrice o dal lavoratore con almeno 30 (trenta) giorni di calendario di anticipo.
Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 52 - (Permessi per eccezionali motivi di famiglia)

A domanda della dipendente o del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
- lutti per coniuge o convivente risultante da certificazione anagrafica, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e suoceri, genitori del convivente: 3 (tre) giorni in coincidenza con le esequie;
- casi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo le disposizioni di cui al comma 4 dello stesso articolo.
A domanda della dipendente o del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno 3 giorni di permesso retribuito nel caso della nascita dei/lle figli/e e per gravi motivi personali o famigliari debitamente documentati, fruibili anche in frazioni non inferiori al 50% dell'orario giornaliero.

Art. 53 - (Permessi per funzioni elettorali, referendum)

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed pee, nonché per le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 e dell'art. 1 della legge 29 gennaio 1992, n. 69.
Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 54 - (Permessi brevi, recuperi, congedi per eventi e cause particolari)

Permessi brevi e recuperi
Il/La dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile del servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero,

purché questo sia costituito almeno da 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 38 ore annue.
Per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità di servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dalla direzione.
Il/La dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dalla direzione; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Congedi non retribuiti per eventi e cause particolari
Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

Prolungamento del congedo parentale
Ai sensi dell'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del/la bambino/a, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il/la bambino/a non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.
Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Congedo straordinario
Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 4-bis, e dal D.Lgs n. 119/2011, art. 4, e successive modifiche e integrazioni, un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straor-dinario si fa riferimento all'art. 4 del D.Lgs 119/2011.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere
1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro
- corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1
- con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 22.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Servizio/Struttura dello stesso Ente o ad altro Ente ubicato in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.
8. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia per un periodo di ulteriori trenta giorni.
9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività o al Servizio di provenienza.

Permessi particolari per lavoratori e lavoratrici di cittadinanza diversa da quella italiana
Per i lavoratori e lavoratrici di cittadinanza diversa da quella italiana che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine non in stato di guerra, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 15 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 55 - (Donazione sangue o suoi componenti e donazione di midollo osseo)

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.
Nel caso di personale donatore di midollo osseo valgono le norme della legge 6 marzo 2001, n. 52.

Art. 56 - (Aspettativa non retribuita)

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo da 1 mese ad un massimo di 12 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'ente.
La lavoratrice o il lavoratore che non si presenti alla scadenza del periodo di aspettativa per riprendere servizio è considerato dimissionario.
L'ente, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice o il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
Tale periodo di aspettativa non è cumulabile con quello di cui all'art. 59.

Titolo X
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 57 - (Diritto allo studio)

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.
Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della scuola dell'obbligo.
Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
a) i lavoratori e lavoratrici che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il 3% o sua frazione di tutto il personale della struttura;
b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i lavoratori e lavoratrici che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;
c) la precedenza è accordata ai lavoratori e alle lavoratrici che frequentino corsi di studio della scuola dell'obbligo.
Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.
Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/1970 e all'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 58 - (Formazione ed aggiornamento professionale)

Gli enti, opere ed istituti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione del personale.
Entro tre mesi dalla firma del presente contratto si dovranno attivare le procedure per il raggiungimento in sede locale di un'intesa sulle modalità della formazione e dell'aggiornamento del personale.
La definizione dei piani dei corsi di formazione ed aggiornamento, la definizione di orari privilegiati saranno definiti entro il 31 dicembre di ogni anno in accordo con le R.S.U., od in loro assenza con le R.S.A., od in loro assenza con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
Il personale che, in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente di appartenenza.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
L'attività di formazione è finalizzata:
a) a garantire che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali o professionali necessarie allo svolgimento delle funzioni e dei compiti attribuitile/gli nell'ambito delle strutture a cui è assegnata/o;
b) a fronteggiare i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa.

La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione che privilegi specifiche esigenze prioritarie.
La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale. Nell'accordo decentrato con le OO.SS., si potranno prevedere i profili professionali e/o posti di lavoro da ricoprirsi sulla base di esperienze professionali acquisibili solo all'interno dell'ente stesso.
La frequenza a corsi di qualificazione professionale con valutazione finale positiva comporta l'inquadramento in qualifica funzionale superiore a decorrere dal termine finale del corso, sempre che alla lavoratrice ed al lavoratore ne vengano assegnate le funzioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 38; a detta lavoratrice e a detto lavoratore è riconosciuto, di norma, il diritto di precedenza nell'assegnazione delle nuove funzioni nel caso in cui se ne manifesti l'opportunità.
Con protocollo integrativo le parti definiranno le modalità per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dall'E.C.M.

Art. 58 bis – (Professioni Ordinistiche)

Per i lavoratori e lavoratrici inquadrati in professioni che prevedono l'obbligo di iscrizione all'Albo o all'Ordine, è previsto il rimborso annuale dell'importo dell'iscrizione medesima. L'obbligo di iscrizione agli Albi e agli Ordini rimane in carico ai professionisti e alle professioniste interessati/e.

Titolo XI
TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art. 59 - (Malattia ed infortunio)

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Organi competenti degli enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.
Malattia
L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'ente, opera ed istituto immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio.
Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'amministrazione stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.
L'ente ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.
Durante la malattia la lavoratrice ed il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'ente, opera ed istituto potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.
La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta della dipendente o del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:
- che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;

- che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.
Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, la lavoratrice o il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.
Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive.
Durante il periodo di malattia la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto:
a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e dal 21° giorno pari a 2/3 della normale retribuzione da corrispondersi dall'INPS;
c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Ente ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno;
d) alle anticipazioni di cui alla legge 29 dicembre 1980, n. 33.
Le indennità a carico dell'ente non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lett. b);
Per le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 21 del presente C.C.N.L. il trattamento di malattia è a carico dell'ente, opere ed istituto secondo il medesimo trattamento previsto per la generalità del personale.
Nel caso degli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo ex INPDAP il trattamento economico è a carico dei medesimi ed è equiparato a quello dell'INPS.
Tubercolosi
Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori affette/i da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.
Infortunio sul lavoro e malattie professionali
L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'ente possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.
Il personale che ha subito infortunio sul lavoro ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.
Le indennità a carico dell'ente sono subordinate al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.
Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Ente alle normali scadenze del periodo di retribuzione.
Le lavoratrici ed i lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'amministrazione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantigli, onde permetterle di contabilizzare l'evento e di introitare l'importo.
Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

Gravi patologie

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata.
In tali giornate il/la dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Ai sensi dell'art. 8, comma3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del/la dipendente.
Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione

Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del/la dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il/la dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il/la lavoratore/trice è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore/trice sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Art. 60 - (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

Per l'applicazione dei contenuti D.Lgs 09.04.2008 n. 81 "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" e successive integrazioni e modificazioni riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, le parti concordano di definire in merito un protocollo d'intesa entro 3 mesi dalla data della firma del presente C.C.N.L.

Art. 61 - (Divise e indumenti di lavoro)

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, e la loro manutenzione sono a carico del datore di lavoro.
Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per i lavoratori individuati al comma 1, il tempo di vestizione e svestizione riconosciuto come orario di lavoro è di complessivi 15

minuti. Le operazioni di vestizione e svestizione dovranno rivolgersi all'interno o all'esterno dell'orario o del turno di lavoro, anche nei servizi dove è necessaria la continuità assistenziale. Le modalità di gestione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate a livello territoriale o aziendale.

Titolo XII
RETRIBUZIONE

Art. 62 - (Elementi della retribuzione)

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale del personale in servizio sono i seguenti:
a) retribuzione minima contrattuale conglobata della fascia economica di inquadramento;
b) eventuale salario congelato di anzianità;
c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
d) indennità di funzione e/o di direzione;
e) salario accessorio della retribuzione, ove spettanti, di cui ai successivi artt. 69, 70 e 71.
Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per nucleo famigliare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della legge n. 153/1988 e successive modifiche.
L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 63 - (Fasce economiche a regime)

A regime le retribuzioni mensili sono determinate come segue, distinte per categoria e per fasce economiche
L'accordo del 09 aprile 2024 prevede quanto segue:
Incrementi economici:
Sono riconosciuti incrementi economici sui minimi conglobati pari a € 160,00 a regime per la posizione economica C2, riparametrati sulle altre categorie, con le seguenti decorrenze:

- € 70,00 con decorrenza 1 febbraio 2024
- € 30,00 con decorrenza 1 dicembre 2024
- € 60,00 con decorrenza 1 settembre 2025.

C.C.N.L. 2023-2025

	Aumento tabellare			
Cat.	**Dal 1/02/2024**	**Dal 1/12/2024**	**Dal 1/09/2025**	**TOTALE**
A1	57,85 €	24,79 €	49,59 €	132,23 €
A2	59,59 €	25,54 €	51,07 €	136,20 €
A3	61,32 €	26,28 €	52,56 €	140,17 €
A4	64,21 €	27,52 €	55,04 €	146,78 €
A5	67,11 €	28,76 €	57,52 €	153,39 €
A6	70,00 €	30,00 €	60,00 €	160,00 €
B1	61,32 €	26,28 €	52,56 €	140,17 €
B2	64,21 €	27,52 €	55,04 €	146,78 €
B3	67,11 €	28,76 €	57,52 €	153,39 €

B4	70,00 €	30,00 €	60,00 €	160,00 €
B5	72,89 €	31,24 €	62,48 €	166,61 €
B6	76,94 €	32,98 €	65,95 €	175,87 €
C1	67,11 €	28,76 €	57,52 €	153,39 €
C2	**70,00 €**	**30,00 €**	**60,00 €**	**160,00 €**
C3	72,89 €	31,24 €	62,48 €	166,61 €
C4	76,94 €	32,98 €	65,95 €	175,87 €
C5	81,57 €	34,96 €	69,92 €	186,45 €
C6	86,78 €	37,19 €	74,38 €	198,35 €
D1	76,94 €	32,98 €	65,95 €	175,87 €
D2	81,57 €	34,96 €	69,92 €	186,45 €
D3	86,78 €	37,19 €	74,38 €	198,35 €
D4	91,98 €	39,42 €	78,84 €	210,25 €
D5	97,19 €	41,65 €	83,31 €	222,15 €
D6	105,29 €	45,12 €	90,25 €	240,66 €
E1	81,57 €	34,96 €	69,92 €	186,45 €
E2	86,78 €	37,19 €	74,38 €	198,35 €
E3	91,98 €	39,42 €	78,84 €	210,25 €
E4	97,19 €	41,65 €	83,31 €	222,15 €
E5	105,29 €	45,12 €	90,25 €	240,66 €
E6	111,65 €	47,85 €	95,70 €	255,21 €
F1	91,98 €	39,42 €	78,84 €	210,25 €
F2	97,19 €	41,65 €	83,31 €	222,15 €
F3	105,29 €	45,12 €	90,25 €	240,66 €
F4	120,91 €	51,82 €	103,64 €	276,37 €
F5	134,22 €	57,52 €	115,04 €	306,78 €
F6	161,98 €	69,42 €	138,84 €	370,25 €

	Tabellare C.C.N.L. 2017/19 Dal 1/03/2020	**Tabellari C.C.N.L. 2023/25**		
Cat.		**Dal 1/02/2024**	**Dal 1/12/2024**	**Dal 1/09/2025**
A1	1.239,80 €	1.297,65 €	1.322,44 €	1.372,03 €
A2	1.277,00 €	1.336,59 €	1.362,12 €	1.413,20 €
A3	1.314,19 €	1.375,51 €	1.401,79 €	1.454,36 €
A4	1.376,17 €	1.440,38 €	1.467,90 €	1.522,95 €
A5	1.438,18 €	1.505,29 €	1.534,05 €	1.591,57 €
A6	1.500,16 €	1.570,16 €	1.600,16 €	1.660,16 €
B1	1.314,19 €	1.375,51 €	1.401,79 €	1.454,36 €
B2	1.376,17 €	1.440,38 €	1.467,90 €	1.522,95 €
B3	1.438,18 €	1.505,29 €	1.534,05 €	1.591,57 €
B4	1.500,16 €	1.570,16 €	1.600,16 €	1.660,16 €

B5	1.562,15 €	1.635,04 €	1.666,28 €	1.728,76 €
B6	1.648,94 €	1.725,88 €	1.758,86 €	1.824,81 €
C1	1.438,18 €	1.505,29 €	1.534,05 €	1.591,57 €
C2	**1.500,16 €**	**1.570,16 €**	**1.600,16 €**	**1.660,16 €**
C3	1.562,15 €	1.635,04 €	1.666,28 €	1.728,76 €
C4	1.648,94 €	1.725,88 €	1.758,86 €	1.824,81 €
C5	1.748,13 €	1.829,70 €	1.864,66 €	1.934,58 €
C6	1.859,71 €	1.946,49 €	1.983,68 €	2.058,06 €
D1	1.648,94 €	1.725,88 €	1.758,86 €	1.824,81 €
D2	1.748,13 €	1.829,70 €	1.864,66 €	1.934,58 €
D3	1.859,71 €	1.946,49 €	1.983,68 €	2.058,06 €
D4	1.971,28 €	2.063,26 €	2.102,68 €	2.181,53 €
D5	2.082,87 €	2.180,06 €	2.221,71 €	2.305,02 €
D6	2.256,45 €	2.361,74 €	2.406,86 €	2.497,11 €
E1	1.748,13 €	1.829,70 €	1.864,66 €	1.934,58 €
E2	1.859,71 €	1.946,49 €	1.983,68 €	2.058,06 €
E3	1.971,28 €	2.063,26 €	2.102,68 €	2.181,53 €
E4	2.082,87 €	2.180,06 €	2.221,71 €	2.305,02 €
E5	2.256,45 €	2.361,74 €	2.406,86 €	2.497,11 €
E6	2.392,83 €	2.504,48 €	2.552,34 €	2.648,04 €
F1	1.971,28 €	2.063,26 €	2.102,68 €	2.181,53 €
F2	2.082,87 €	2.180,06 €	2.221,71 €	2.305,02 €
F3	2.256,45 €	2.361,74 €	2.406,86 €	2.497,11 €
F4	2.591,20 €	2.712,11 €	2.763,93 €	2.867,57 €
F5	2.876,35 €	3.010,57 €	3.068,09 €	3.183,13 €
F6	3.471,45 €	3.633,43 €	3.702,86 €	3.841,70 €

Art. 64 - (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione corrisposta alle lavoratrici ed ai lavoratori dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate; il pagamento avverrà di norma entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 65 - (Tredicesima mensilità)

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'ente, opera ed istituto corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
Per quanto riguarda la 13ª mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 66 - (Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al personale è corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio. Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.
Per tutto il personale in servizio per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge del 29 maggio 1982, n. 297. Le voci che rientrano nel computo del t.f.r. sono le seguenti:
- retribuzione come da inquadramento;
- eventuali scatti individuali di anzianità maturati;
- indennità per mansioni superiori;
- eventuali superminimi;
- eventuali assegni "ad personam";
- tredicesima mensilità;
- eventuale indennità sostitutiva di preavviso;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

Gli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo ex INPDAP seguono la normativa di riferimento.

Art. 67 - (Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore)

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, ove il nuovo stipendio base fosse inferiore a quello in godimento, il/la dipendente conserverà "ad personam" la relativa differenza, riassorbibile con gli incrementi futuri.

Art. 68 - (Uso della mensa e dell'alloggio)

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.
L'importo non può essere inferiore a € 1,50 per ciascun pasto. Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. L'alloggio di servizio può essere dato in uso esclusivamente per il tempo di coincidenza con il rapporto di lavoro, e il corrispettivo del suo utilizzo sarà commisurato ai valori normali di mercato, ridotti al 30%.
Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

Art. 69 - (Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo e lavoro supplementare)

Fermo restando quanto detto all'art. 22 per il personale dipendente con contratto part time, il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.
E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali.
E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.
Con periodicità annuale, in sede di trattativa decentrata, le parti si incontrano per definire i criteri generali per l'utilizzo di dette ore.
Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto di 100 ore e fino a 160 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le rappresentanze sindacali, per comprovate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del/la dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.
Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e/o straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio; si considera lavoro festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 47 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.
Le quote di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:
- lavoro straordinario diurno: 20%;
- lavoro straordinario notturno: 30%;
- lavoro straordinario festivo: 50%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo, notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 62 viene divisa per 164.
Il lavoro supplementare e quello straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'amministrazione.

Art. 70 - (Indennità per lavoro ordinario notturno e festivo)

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti indennità orarie:
- servizio ordinario notturno in turno: € 1,96;
- servizio ordinario domenicale e/o festivo: € 1,96;
- servizio ordinario festivo notturno: € 2,60.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.
E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Art. 71 - (Indennità di direzione)

Al personale con qualifica di quadro e compiti di direzione compete l'indennità lorda onnicomprensiva di direzione per 12 mensilità annue nella seguente misura:
- per il personale inquadrato nella fascia F1: € 90,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F2: € 120,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F3: € 150,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F4: € 180,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F5: € 210,00;.
- per il personale inquadrato nella fascia F6: € 240,00

L'indennità prevista per la fascia F1 viene riconosciuta anche al personale inquadrato nella categoria E cui è riconosciuta la qualifica di quadro.

Art. 72 - (Pronta disponibilità)

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del/la dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.
Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso lordo di € 10,55, raddoppiato (€ 21,10) nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo o in giornata di riposo settimanale.
Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.
L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere comunque durata inferiore alle 4 ore.
In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, fermo restando il pagamento della maggiorazione.
Di norma non possono essere previsti per ciascun/a dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.
Per le aree di pronto intervento da stabilire in sede decentrata, l'ente, opera ed istituto può istituire un servizio di pronta disponibilità, compresa quella telefonica, da definire in sede di contrattazione integrativa.

Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura
Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è chiesta il vincolo di reperibilità con permanenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa lorda mensile di Euro 78,00.
Laddove il servizio preveda la presenza dell'operatore nelle ore notturne si specifica che, per ciascuna notte effettivamente passata nella struttura, il servizio si articola come di seguito:

- Si considera orario di lavoro retribuito, secondo quanto previsto all'art 44 dalle 22:00 alle 24:00 e dalle 07:00 alle 09:00 al di là della prestazione del servizio effettivo;
- Oltre a quanto previsto nel primo comma, è riconosciuta un'indennità di euro 20,00 per ciascuna notte con sette ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24:00 alle ore 07:00;

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite.
Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione delle attività e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, vengono definite nell'ambito del rapporto delle parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in accordi aziendali e territoriali.

Art. 73 - (Indennità di funzione)

Al personale che ricopra per determinati periodi ruoli organizzativi di coordinamento di cui all'art. 43 spetta un'indennità mensile onnicomprensiva lorda da un minimo di € 27,11 ad massimo di € 108,45 in relazione alla complessità dei compiti e la durata definite da ciascun ente, opera, istituto.

Art. 74 - (Missioni e trasferte)

Alle lavoratrici e ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo orario di servizio il rimborso delle spese documentate così individuate:

- vitto: fino ad un massimo di € 25 per ogni pasto e € 3 per prima colazione;
- albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di € 90;
- mezzi di locomozione: treno o aereo
- mezzo proprio, se autorizzato, rimborsato secondo le Tabelle ACI pubblicate nella Gazzetta Ufficiale per l'anno in corso.

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

Art. 75 - (Attività di soggiorno)

Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegati in attività di soggiorno, secondo le modalità definite presso ogni singolo ente, opera ed istituto, spetta il trattamento economico stabilito tra le parti in sede di contrattazione decentrata.

Art. 76 - (Premio di produttività)

Le parti si impegnano a definire in sede di contrattazione decentrata i programmi ed i progetti atti a favorire la qualità dell'attività ed il miglioramento della produttività di ogni singolo ente, opera ed istituto; in base a detti accordi verrà stabilito ed erogato il premio di produttività.

Titolo XIII
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 77 (Rinvio a norma di legge)

Per quanto attiene le materie non disciplinate e/o parzialmente regolate dal presente contratto, si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo Statuto dei lavoratori in quanto applicabile.

Art. 78 - (Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti di lavoro adottati.
Il presente C.C.N.L. costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Art. 79 - (Condizioni di miglior favore)

Sono conservate, fino ad esaurimento, non assorbibili le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori alla data di decorrenza del presente contratto. Come tali sono da intendersi quelle risultanti rispettivamente nell'ambito del trattamento economico ed in quello normativo; pertanto, entro sei mesi dalla firma del contratto verranno individuate

specifiche norme di armonizzazione nell'ambito retributivo e normativo tra il trattamento preesistente e quello stabilito dal presente contratto.
Le difficoltà interpretative dovranno essere riportate alla Commissione paritetica bilaterale.

Art. 80 - (Norme di inquadramento del personale in servizio)

Gli assegni che si sono venuti a determinare nella fase di inquadramento, in applicazione a quanto previsto dal precedente C.C.N.L. validità 2002/2005, vengono denominati "assegni "ad personam" derivanti dalla contrattazione", distinti da altri assegni "ad personam" preesistenti. Detti assegni "ad personam" derivanti dalla contrattazione sono riassorbili in caso di successivo passaggio di fascia economica e/o di categoria secondo la seguente procedura:
- tali assegni saranno riassorbiti in caso di passaggio di fascia economica (valore parametrale), qualora il loro valore sia inferiore alla metà della differenza tra fascia economica di inquadramento e fascia superiore;
- se detta differenza è superiore alla metà, l'assorbimento avverrà per un valore pari al 50% dell'assegno contrattuale. Il rimanente 50% sarà assorbito nell'eventualità di un ulteriore passaggio di fascia economica;
- in caso di passaggio a categoria superiore, con conseguente inquadramento in un parametro economico superiore, l'assorbimento avrà luogo in ogni caso per il 100% del valore dell'assegno contrattuale.
Gli eventuali assegni "ad personam" o condizioni di miglior favore derivanti dal precedente contratto potranno essere utilizzati nella fase di nuovo inquadramento fino ad esaurimento. La verifica verrà fatta a livello decentrato.

Art. 81 - (Previdenza complementare)

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. del 21 aprile 1993, n. 124 e successive integrazioni e o modificazioni in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione di un Fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.
A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto Fondo o per l'adesione ad un Fondo già esistente, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.
Le parti concordano di costituire entro 3 mesi dalla firma del presente C.C.N.L., un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

Art. 82 – (Cambi di gestione)

Rilevato che il settore vede la presenza dalla effettuazione del servizio anche tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti, pertanto, anche a possibili cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

a. L’Ente uscente, con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA. Parimenti, la struttura associativa uscente fornirà all’ente subentrante (con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile) tutte le informazioni utili al fine di predisporre quanto necessario per l’assunzione del personale già in carico all’Ente all’atto della cessazione nel rispetto delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia.

b. L'ente subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento precedentemente in essere, essendo tenuto ad assumere il personale dell'Ente cessante nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Ente cessante, sarà tenuto a garantire il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli elementi retribuitivi in godimento.

c. Qualora, per comprovati motivi, si rendesse necessario disporre di maggiore tempo per consentire l'assunzione da parte dell'ente subentrante, l'Ente cessante potrà porre in aspettativa, senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali, le lavoratrici e i lavoratori interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, differendo nel limite di tale termine la data di cessazione del rapporto in essere. Ciò, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative all'assunzione da parte dell'ente subentrante con passaggio diretto e senza soluzioni di continuità.

d. Nel caso in cui, pur in presenza di mantenimento in capo all'Ente del servizio all'esito del nuovo affidamento da parte dell'ente pubblico, vi siano modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'Ente fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL al fine di individuare le soluzioni del caso per garantire nella massima misura possibile il mantenimento dei livelli occupazionali, le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti, ove possibile.

e. Le lavoratrici e i lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 Legge n.300/70 saranno assunti dall'ente subentrante con passaggio diretto e immediato.

f. Gli/Le addetti/e assunti/e con contratto a tempo a termine saranno assunti/e dall'ente subentrante sino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

g. Le lavoratrici e i lavoratori assenti al momento del cambio di gestione per malattia, infortunio, maternità ed altre cause ostative per le quali è prevista la conservazione del posto di lavoro saranno assunte senza soluzione di continuità dall'ente subentrante al termine degli eventi.

In tutti i casi nei quali i cambi di gestione determinino un esubero di personale, l'ente subentrante e le OO.SS territoriali si attiveranno per individuare le possibilità di adibire, ove possibile, il personale eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

Dichiarazione congiunta nr. 1 Tabelle ministeriali

Le parti si impegnano a richiedere immediatamente al Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente rinnovo contrattuale.

Dichiarazione congiunta nr. 2 Commissione paritetica per la revisione del sistema ordinamentale e di classificazione del personale

Le parti concordano di avviare il processo di adeguamento del sistema ordinamentale e di classificazione professionale del personale operante in Enti, Opere o Istituti Valdesi, al fine di individuare le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative delle strutture e il riconoscimento delle professionalità espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori ai servizi soggetti a maggiore sviluppo. Le parti convengono pertanto di istituire una commissione paritetica alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:
a) individuare le linee di evoluzione e di sviluppo dell'attuale sistema di classificazione, della scala parametrale ad esso collegata, delle regole utili a garantire opportunità di sviluppo economico e professionale;
b) effettuare una analisi delle declaratorie e dei profili, delle specificità professionali ai fini della loro valorizzazione, anche in relazione al rapporto fra le competenze e i titoli di studio richiesti e gli attuali inquadramenti, con l'obiettivo di costruire strumenti utili ad un loro progressivo riallineamento.
La commissione inizierà i propri lavori nel mese di settembre 2024, con l'obiettivo di consegnare al tavolo per il rinnovo del Ccnl 2026/2028 una proposta di revisione organica.
La commissione, in caso di approvazione di decreti ministeriali specifici, valuterà immediatamente le modalità degli adeguamenti conseguenti.

Allegato n. 1 - Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, si propone di:
1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti
2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di orinazione certificati (cfr. art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011) e con l'affiatamento di un tutore aziendale.
3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.
4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica, non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.
5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire m fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.
Inoltre:
6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica, interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D.Lgs. 167/2011, comma 3).
7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione dei processo di apprendimento.
8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.
A titolo di esempio si citano le seguenti
- Lezioni frontali;
- esercitazioni;

- training on the job;
- cooperative learning;
- etc.

9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore di lavoro sul libretto formativo individuale del lavoratore. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

Percorso formativo per apprendista

Area/categoria: **Addetta/o alla cucina**
Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Esegue la pulizia e la sanificatone delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.
Durata complessiva: 180 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure In materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	10 ore	15 ore	25
2 - assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime i semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc.) nel rispetto delle procedure in materia di Igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	30 ore	40 ore	70
3 - sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	5 ore	20 ore	25
Totali parziali professionalizzanti	45 ore	75 ore	120
Totali complessivi	95 ore	85 ore	180

Area/categoria: **Operaia/o qualificata/o**
Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'operaia/o qualificata/o è quella figura In grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

Durata complessiva: 240 ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
Totali parziali professionalizzanti	65 ore	95 ore	160
Totali complessivi	125 ore	115 ore	240

Area/categoria: **Aiuto cuoca/o**

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

Breve descrizione del profilo

L'aiuto cuoco è quella figura supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazioni e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

Durata complessiva: 240 ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	15 ore	30 ore	45

2 - gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	15 ore	30 ore	45
3 - utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
Totali parziali professionalizzanti	60 ore	100 ore	160
Totali complessivi	120 ore	120 ore	240

Area/categoria: **Addetta/o alla segreteria**
Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:
gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;
- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc.
- organizzazione dell'agenda del/dei responsabile/i di funzione e/o della direzione;
- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.
Durata complessiva: 240 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall'azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti In azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	60
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all'organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali fomiti dall'azienda	25 ore	35 ore	60
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	40
Totali parziali professionalizzanti	65 ore	95 ore	160
Totali complessivi	125 ore	115 ore	240

Area/categoria: **Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita non formato/a**
Posizione economica B1 - Durata apprendistato (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
E' un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.
Durata complessiva della formazione: 240 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base,	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	60 ore	80
2 - Supportare la persona nella cura domestico - ambientale	10 ore	40 ore	50
3 - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative	10 ore	20 ore	30
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	120 ore	160
Totali complessivi	100 ore	140 ore	240

Area/categoria: **Impiegata/o d'ordine**
Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, addetto alla reception, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.
Durata complessiva: 240 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nel l'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	28 ore	32 ore	60
2 - applicare i programmi gestionali in uso in azienda	20 ore	32 ore	52
3 - relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	18 ore	30 ore	48
Totali parziali professionalizzanti	66 ore	94 ore	160
Totali complessivi	126 ore	114 ore	240

Area/categoria: **Animatrice/ore senza titolo**
Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio-ricreative.
Durata complessiva della formazione: 240 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico-ricreativa	10 ore	30 ore	40
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	14 ore	26 ore	40
3 - Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	14 ore	26 ore	40
4 - Realizzare e condurre in equipe interventi di animazione ludico-ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale	12 ore	28 ore	40
Totali parziali professionalizzanti	50 ore	110 ore	160
Totali complessivi	110 ore	130 ore	240

Area/categoria: **Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio Sanitario, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita formato/a**
Posizione economica C3 - Durata Apprendistato (18 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
E' un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale (A.D.L., Activity Daily Living), di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.
Durata complessiva della formazione: 150 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	8 ore	22 ore	30
2 - Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	4 ore	16 ore	20
3 - Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'equipe	8 ore	12 ore	20
4 - Soddisfare i bisogni primari della persona quali, ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc.	4 ore	16 ore	20
Totali parziali professionalizzanti	24 ore	66 ore	90
Totali complessivi	74 ore	76 ore	150

Area/categoria: **Educatrice/tore senza titolo**
Posizione economica C1 - Durata Apprendistato biennale (24 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'educatore svolge attività educative e di animazione socio-culturale affiancando altre figure di operatori, quali l'assistente sociale, l'insegnante ed i tecnici della riabilitazione, collabora e supporta nella progettazione di percorsi socio-educativi e gestisce le attività a diretto contatto con bambini/e, adolescenti, soggetti in condizione di svantaggio.
Durata complessiva della formazione: 240 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			

Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi	10 ore	30 ore	40
2 - Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (colleghi, professionisti, familiari dell'utente)	10 ore	30 ore	40
3 - Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di welfare locale	10 ore	30 ore	40
4 - Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo	10 ore	30 ore	40
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	120 ore	160
Totali complessivi	100 ore	140 ore	240

Area/categoria: **Animatore con titolo**
Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico-fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico-culturali e espressive-manuali.
Durata complessiva della formazione: 360 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
Competenze professionalizzanti:			
1 - Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 - Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60
4 - Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	200 ore	240

Totali complessivi	140 ore	220 ore	360

Area/categoria: **Educatrice/ore Professionale**
Posizione economica D1 - Durata Apprendistato 18 mesi
Breve descrizione del profilo
L'educatore professionale conosce e interagisce con il sistema di welfare locale e la rete dei servizi territoriali; organizza e gestisce progetti e servizi educativi e riabilitativi in ambito sociosanitario, socio-assistenziale ed educativo rivolti a persone di diversa età e condizione in contesti multidisciplinari, volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione alla vita sociale. Per il conseguimento di tali obiettivi, l'educatore agisce sulla relazione Interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, sul contesto ambientale e sull'organizzazione dei servizi.
Durata complessiva: 150 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - Progettare attività, servizi e strumenti in risposta ai bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale	12 ore	26 ore	38
2 - Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo	4 ore	20 ore	24
3 - Utilizzare metodologie e tecniche socio-educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo	8 ore	20 ore	28
Totali parziali professionalizzanti	24 ore	66 ore	90
Totali complessivi	74 ore	76 ore	150

Area/categoria: **Addetta/o sala e piani**
Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)
Descrizione sintetica del profilo
L'addetto sala e piani svolge un'attività di servizio diretto all'ospite nell'ambito dell'accoglienza e ristorazione. Esegue la pulizia e riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni, predispone la sala in base alle diverse tipologie di servizio, effettua il servizio ai tavoli oltre che a provvedere ad apparecchiare e sparecchiare gli stessi.
Durata complessiva: 180 ore
Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - allestire e gestire il posto di lavoro, conoscere e saper presentare il territorio e la realtà in cui opera, saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio profilo	15 ore	15 ore	30
2 - operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza e alla soddisfazione dell'utente, conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione di pulizia e riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni, conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio	20 ore	45 ore	65
3 - relazionarsi in maniera efficace con le altre aree organizzative aziendali, assicurare lo stato di pulizia di strumenti e dotazioni.	5 ore	20 ore	25
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	80 ore	120
Totali complessivi	90 ore	90 ore	180